

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Birutės Brusokaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

Teisės streikuoti teisinio reglamentavimo atsiradimas ir jo evoliucija

Vadovė: lekt. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: doc. Tomas Davulis

Vilnius 2006

TURINYS

Įvadas.....	3
1. Istorinė šaltinių, kalbančių apie teisės streikuoti teisinį reglamentavimą, apžvalga.....	6
2. Teisės streikuoti reglamentavimas tarptautiniuose teisės aktuose ir tarptautinių organizacijų praktikoje.....	15
2.1. Teisės streikuoti reglamentavimas tarptautiniuose teisės aktuose.....	15
2.2. Streiko sąvoka.....	17
2.3. Teisės streikuoti apribojimai.....	19
2.4. Minimalių visuomenės poreikių užtikrinimas streiko metu.....	22
2.5. Sąlygos, kurių būtina laikytis įgyvendinant teisę streikuoti.....	24
2.6. Asmenų apsauga ir antiprofsajunginė diskriminacija streiko metu.....	26
3. Teisės streikuoti reglamentavimas užsienio valstybių darbo teisėje.....	29
4. Teisės streikuoti reglamentavimas Lietuvos darbo teisėje.....	41
4.1. Teisės streikuoti prigimtis pagal Lietuvos teisę.....	41
4.2. Streiko sąvoka pagal Lietuvos darbo teisę.....	41
4.3. Streiko organizavimo, skelbimo sąlygos ir tvarka pagal Lietuvos darbo teisę.....	43
4.3.1. Streiko šalys.....	43
4.3.2. Sprendimas dėl streiko paskelbimo.....	45
4.3.3. Darbuotojų pritarimas streikui.....	48
4.3.4. Streikų skelbimo nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygiu sąlygos.....	49
4.3.5. Teisės streikuoti apribojimai.....	53
4.3.6. Garantijos darbuotojams, neturintiems teisės streikuoti.....	57
4.3.7. Minimalių visuomenės poreikių tenkinimo užtikrinimas streiko metu Lietuvoje.....	58
4.4. Streiko teisėtumo klausimai Lietuvos darbo teisėje.....	62
4.5. Teisinė streikuotojų padėtis ir garantijos.....	64
Išvados.....	66
Santrauka.....	68
Summary.....	69
Literatūra.....	70

ĮVADAS

Šiuolaikinėmis ekonominėmis ir teisinėmis sąlygomis galima kalbėti apie dviejų asmeninio darbo panaudojimo būdų susiformavimą: tai laisvas savo sugebėjimų ir turto panaudojimas verslui (ir kitai įstatymo neuždraustai ekonominei veiklai) ir laisvas savo sugebėjimų panaudojimas samdomam darbui. Nurodytų kategorijų piliečių teisinis statusas skiriasi pagal ekonominės rizikos apimtį, atsakomybę, socialines garantijas. Be to, antros kategorijos piliečiai (samdomi darbuotojai) yra ekonominėje priklausomybėje nuo pirmos kategorijos piliečių, tai yra darbdavių. Tokiu būdu, darbdaviai siekia savo tikslų išnaudodami ne tik savo gabumus ir turtą, bet ir kitų žmonių sugebėjimus darbui. Dėl šios priežasties samdomų darbuotojų interesai gali skirtis (ir skiriasi) nuo darbdavių interesų. Toks darbdavių ir darbuotojų santykis vis ryškiau ir ryškiau pradėjo reikštis nuo XVIII amžiaus, kada su pramonės epochos atėjimu buvo užfiksuoti pirmieji darbuotojų ekonominio spaudimo darbdaviams atvejai, su tikslu apginti savo profesinius interesus. Būtent samdomos darbo jėgos atsiradimas sudarė sąlygas veikti darbuotojams kolektyviai ir formuoti darbuotojų grupėms, kurios pradėjo reikšti įvairius nepasitenkinimus, susijusius su darbu.

Streikas kaip tam tikra protesto forma atsirado tik XVIII amžiuje. Apie streikų teisinį reglamentavimą galima kalbėti tik nuo XVIII amžiaus pabaigos. Streikų teisinis reglamentavimas visų pirma atsirado nacionaliniu lygmeniu. Streikų reglamentavimas tarptautiniu lygiu pastebimas tik nuo XX amžiaus vidurio, o tarptautinių organizacijų praktikoje apie darbuotojų teisę streikuoti kalbama tik nuo XX amžiaus pabaigos.

Streiko kaip kolektyvinio darbo ginčo sprendimo metodo reikšmė pasireiškia tuo, kad tai yra paskutinė teisėta galima priemonė darbuotojams ginti savo ekonomines ir socialines teises, kai kitais būdais tos teisės nebuvo apgintos. Streikas yra neirenistinis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas, grindžiamas darbuotojų atsisakymu dirbti. Toks metodas remiasi tiesiogine ekonomine (materialinės žalos padarymas, pelno praradimas), organizacine (įmonės darbo dezorganizavimas, kooperacinių santykių nutraukimas), taip pat psichologine (profesinės sąjungos jėgos demonstravimas, darbuotojų noro dirbti mažinimas) prievarta darbdaviui, kuria siekiama priversti jį pritarti ir patenkinti iškeltus kolektyvinius darbuotojų reikalavimus. Tik streiku darbdavys gali būti paveikiamas ir paskatinamas sutikti su kompromisais bei tam tikromis nuolaidomis darbuotojams. Ir galima pasakyti, kad streikai sukelia sunkių socialinių ir ekonominių padarinių tiek konkrečioje įmonėje, tiek tam tikrame regione, gamybos šakoje ar net visoje valstybėje. Todėl nuo streikų nukenčia, visų pirma, darbdavys ar darbdaviai, kurių

įmonėse yra paskelbti streikai. Streiko metu nebekuriamas pridėtinės vertės produktas, ekonominis gyvenimas „apmiršta“, pajamos neuždirbamos ir darbdavys į streikuojančiųjų vietas negali priimti kitų darbuotojų, kadangi jie naudojami įstatymo suteiktu imunitetu.

Streikų teisinio reglamentavimo tema yra gana aktuali šiandienai, kadangi, kaip rodo statistiniai duomenys Lietuvoje (2000 – 2003 metų duomenys paskelbti Lietuvos statistikos departamento), streikų ir streikuotojų skaičius yra gana mažas. Nors streikų teisė Lietuvoje nuo Nepriklausomybės atkūrimo jau yra įtvirtinta keturiolika metų, darbuotojai vengia naudotis šiuo galingu ginklu savo ekonominiams, darbo ir socialiniams interesams patenkinti. Tai verčia ieškoti šio reiškinio priežasčių, viena iš kurių gali būti streikų teisinio reglamentavimo trūkumai.

Temos pavadinimas „Teisės streikuoti teisinio reglamentavimo atsiradimas ir jo evoliucija“ lemia šio darbo tikslą – apžvelgti teisės streikuoti teisinio reglamentavimo atsiradimą ir šios teisės evoliucionavimą iki šių dienų, neapsiribojant tik Lietuvos nacionaline teise. Šiame darbe bus kalbama daugiau teoriniu aspektu, kai kuriais atvejais iškeliant ir praktines problemas, bei pasiūlant kaip pagerinti šiuo metu esantį teisinį reglamentavimą. Siekiant šio tikslo, šiame darbe:

- 1) apžvelgiamas Lietuvos ir kai kurių užsienio valstybių streikų teisinio reglamentavimo atsiradimas;
- 2) pateikiamas teisės streikuoti reglamentavimas tarptautiniuose teisės aktuose ir tarptautinių organizacijų praktikoje;
- 3) apžvelgiama streiko teisinio reglamentavimo praktika užsienio valstybėse;
- 4) analizuojamas teisės streikuoti reglamentavimas Lietuvos darbo teisėje.

Šiame darbe remiamasi Lietuvos Respublikos, užsienio valstybių, tarptautinės teisės pozityviosios teisės šaltiniais, kalbančiais apie teisę streikuoti, tarptautinių organizacijų suformuluotomis teisės streikuoti principinėmis nuostatomis. Lietuvos darbo teisės doktrinoje streikų teisinio reglamentavimo klausimais yra rašiusi dr. Daiva Petrylaitė savo monografijoje „Kolektyviniai darbo ginčai“, kurioje buvo analizuojami streikų teisinio reglamentavimo teoriniai ir praktiniai klausimai. Taip pat minėtos autorės yra parašyta keletas straipsnių šia tema.

Analizuojant teisės streikuoti teisinį reglamentavimą atskleidžiama ne tik Lietuvos, bet ir užsienio valstybių teisinio reglamentavimo praktika, bei Tarptautinės darbo organizacijos suformuluotos principinės nuostatos, liečiančios teisę streikuoti. Remiantis istoriniu metodu, analizuojamas teisės streikuoti teisinio reglamentavimo atsiradimas ir jo

kitimas iki šių dienų. Lyginamasis metodas taikomas lyginant Tarptautinės darbo organizacijos paskelbtas principines nuostatas, Lietuvos bei užsienio valstybių nuostatas streikų reglamentavimo srityje. Remiantis loginiu metodu analizuojamas streikų teisinio reglamentavimo nuostatų įgyvendinimas praktikoje. Šiame darbe nesiekama išnagrinėti visų streiką reglamentuojančių nuostatų nuo streiko paskelbimo iki jo pasibaigimo, bet apsiribojant šios teisės realizavimo sąlygomis ir asmenų, dalyvaujančių streike, apsauga. Tokį pasirinkimą sąlygojo tai, kad streikų teisinio reglamentavimo pradžioje streikai buvo iš viso draudžiami palaipsniui pereinant prie streikų leidimo, todėl šio darbo autoriui labiausiai rūpi apžvelgti streikų teisinio reglamentavimo atsiradimą ir paanalizuoti, kokias sąlygas šiai teisei įgyvendinti įstatymų leidėjas yra nustatęs šiai dienai bei kokia teisine apsauga bei garantijomis gali naudotis streike dalyvaujantys darbuotojai.

1. ISTORINĖ ŠALTINIŲ, KALBANČIŲ APIE TEISĖS STREIKUOTI TEISINIO REGLAMENTAVIMO ISTORIJA, APŽVALGA

Prieš pradėdant analizuoti teisės streikuoti teisinio reglamentavimo atsiradimą, svarbu trumpai aptarti, kada streikai atsirado. Analizuojant streikų atsiradimo klausimą pavyko rasti keliuose šaltiniuose teiginius, kad streikų atsiradimas yra siejamas su darbo jėgos atsiradimu. Knygos „Industrial Conflict” skyriuje, pavadintame „Streikų istorija“, mokslininkas Arthur M. Ross teigia, kad „tuo laiku, kai tik atsirado samdomų darbininkų klasė, pradėjo formuotis įvairios grupės ir judėjimai, kurie pradėjo reikšti įvairiausių nepasitenkinimus, susijusius su darbu. Šis nepasitenkinimas galėjo pakrypti bet kuria linkme ir galėjo būti išreikštas įvairiais būdais. Jungtinėse Amerikos Valstijose (toliau – JAV) profesinėms sąjungoms buvo suteikta monopolinė teisė organizuoti streiką. Daugybė darbininkų buvo surinkti ir vežami iš kaimo vietovės į fabrikus įsikūrusius miestuose. Darbas fabrikuose buvo organizuojamas kolektyviai ir tai sudarė sąlygas darbininkams veikti kartu. Tai buvo būtinos sąlygos tam, kad atsirastų streikai. Svarbu pažymėtina, kad tarp šių sąlygų profesinių sąjungų egzistavimas nebuvo prie svarbiausių dalykų¹”. Pasak Arthur M. Ross streikas yra laikinas darbo funkcijų nevykdymas, tuo tarpu profesinės sąjungos yra nuolat veikianti asociacija, kurios „gyvenimas“ yra skirtingas nuo atskirų individų gyvenimo, kurie prisijungia prie tos profesinės sąjungos narystės pagrindu bet kuriuo metu. Kiekvienas streikas turi savo vadovus ir kiekviena profesinė sąjunga turi savo vadovaujančius organus ir tarp šių dalykų yra skirtumas²“. Kitoje knygoje „Encyclopedia of European social history from 1350 to 2000” pavyko rasti teiginius, kad nors streiko ištakos siekia Antikos laikus, streikas netapo protesto forma iki XVIII amžiaus. Streiko, kaip tam tikro protesto formos atsiradimas siejamas su samdomos darbo jėgos atsiradimu. Visose Europos valstybėse kolektyvinis darbo nutraukimas tapo kaip universalus darbo protesto įrankis. Streikas, kaip protesto forma, buvo siejamas su reikalavimu padidinti darbo užmokestį, sutrumpinti darbo dienos trukmę iki aštuonių darbo valandų, suteikti rinkimų teisę ir pan.³ Taip pat dr. D. Petrylaitė savo monografijoje „Kolektyviniai darbo ginčai” teigia, kad tokio reiškinio kaip streikai iki XVIII amžiaus vidurio nereglementavo nė vienos valstybės įstatymai⁴.

Pirmieji streikai Šiaurės Amerikoje siekia kolonijų laukus. Pirmasis streikas, kuriuo

¹ Industrial Conflict. Edited by KORNHAUSER A. New York: McGraw-Hill Book Co, 1954, p. 21.

² Ten pat, p. 23.

³ Encyclopaedia of European social history from 1350 to 2000. Volume 3. Edited by STEARNS P. New York: McGraw-Hill, 2001, p. 143.

⁴ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p.178.

buvo siekiama padidinti darbo užmokestį, užfiksuotas rašytiniuose šaltiniuose, buvo skelbiamas spaustuvininkų 1786 metais Filadelfijoje. Streikuotojai reikalavo 6 dolerių darbo užmokesčio per savaitę. Filadelfijos amatininkų profesinė sąjunga tapo pirmąja profesine sąjunga, kuri organizavo streiką 1806 metais. Iki pat 1930 metų, kai įstatymų leidžiamoji valdžia suteikė teisę streikuoti, JAV teismai dažnai pripažindavo, kad streikai yra nelegalūs, ir priimdavo sprendimus, kurie įpareigodavo darbininkus grįžti prie darbo. Aštuntame dešimtmetyje kartu su darbininkų organizacijomis streikai tapdavo vis dažnesni. Vieni iš reikšmingesnių streikų, apėmusių visą JAV pramonę, buvo įvykdyti geležinkelių kompanijos darbuotojų 1877 ir 1894 metais, šachtos darbuotojų 1902 ir 1946-47 metais, plieno pramonės darbuotojų 1919, 1937, 1952 ir 1959 metais, ir automobilių pramonėje dirbančių darbuotojų 1937 ir 1946 metais⁵.

1932 metais JAV buvo priimtas „Norris Lagardi“ įstatymas, kuris buvo vienas iš tų šaltinių, kuris patvirtino profesinių sąjungų teisę organizuoti streikus. Minėtas įstatymas uždraudė teismams priimti sprendimus, kurie ribotų profesinių sąjungų ir individų teisę streikuoti ar atsisakyti dirbti. Kitas nemažiau svarbus įstatymas, kuris lietė teisę streikuoti, buvo Nacionalinių darbo santykių įstatymas, kuris dar žinomas, kaip „Vagnerio“ įstatymas, priimtas 1935 metais. Šis įstatymas buvo taikomas visoms įmonėms, išskyrus viešąsias institucijas ir ūkininkus. Šis įstatymas leido darbuotojams organizuoti ir prisijungti prie darbo judėjimų, pasirinkti savo atstovus, dalyvauti kolektyvinėse derybose, streikuoti ir pan. Praėjus beveik dvejiems metams po Antrojo pasaulinio karo 1947 metais buvo priimtas kitas įstatymas, kuris pakartojo darbuotojų teises jungtis į profesines sąjungas, teisę dalyvauti kolektyvinėse derybose, teisę streikuoti. Minėtame įstatyme buvo numatyta, kad draudžiami streikai nukreikti prieš valstybinę valdžią⁶.

XX amžiaus šeštajame ir septintajame dešimtmetyje žymiai padaugėjo streikų skaičius, kuriuose dalyvaudavo viešajame sektoriuje dirbantys asmenys: mokytojai, policijos pareigūnai, gaisrininkai ir pan., tačiau po Antrojo pasaulinio karo JAV streikų bumas pradėjo mažėti. 1952 metais streikų skaičius sumažėjo nuo rekordinio streikų skaičiaus, kuris siekė 470, kur kiekviename iš jų dalyvaudavo apie 1000 darbuotojų, iki rekordiška mažo streikų skaičiaus, kuris siekė tik 29 streikus 1997 metais, kuriuose dalyvavo tik 339 000.

XX amžiaus aštuntajame dešimtmetyje darbdaviai vis dažniau stengdavosi pakeisti streikuose dalyvaujančius darbuotojus, kurie kartu yra ir profesinių sąjungų nariai, į

⁵ Strikes in the United States [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 11 19]. Prieiga internete: <<http://en.wikipedia.org/wiki/Strikes>>

⁶ Federal labor laws . [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 11 19]. Prieiga internete: <<http://www.lectlaw.com/files/emp26.htm>>

darbuotojus, kurie nepriklauso jokiai profesinei sąjungai, pavyzdžiui 1981 metais JAV prezidentas Reiganas išsakė pakeisti 8590 profesionalaus skydžių kontrolės organizacijos narius, po to, kai jie dalyvavo streike⁷.

Jokioje kitoje valstybėje darbuotojų judėjimai nebuvo taip tapatinami su tų laikų politiniais judėjimais, kaip Prancūzijoje. 1791 metais išleistas Sąjungų įstatymas panaikino iki tol egzistavusias gildijas ir korporacijas. Jis uždraudė tos pačios profesijos darbuotojų susirinkimus. Profesinės sąjungos buvo pripažintos neteisėtomis, o streikų organizavimas buvo laikomas nusikaltimu. Taip pat šis įstatymas uždraudė darbdavių ir darbuotojų bet kokius susivienijimus. Nepaisant to, pramoninės revoliucijos laikais profesinių sąjungų egzistavimas tapo neišvengiamu, ir nors jos negalėjo būti organizuojamos viešai, jos veikė slapčia. Profesinės sąjungos kartais net kurstydamo smurtinius streikus, ir dėlto dažnai būdavo laikomos politinėmis jėgomis, kurios buvo kaip priemonė, kuri skatino revoliuciją 1830 ir 1848 metais.

1864 metais didelė nuolaida buvo padaryta darbuotojams įstatymu, kuris leido streikus, ir 1868 metais buvo leista organizuoti streikus. Tačiau šios nuolaidos buvo padarytos su tam tikrais apribojimais, nes tai buvo daugiau tolerancija, nei laisvė. 1884 metais buvo priimtas įstatymas, kuris buvo pavadintas „Laisvių chartija“. Šis įstatymas davė darbuotojams visišką laisvę organizuoti streikus, ir pirmą kartą buvo panaikintas 1791 metais priimtas įstatymas⁸.

Siekiant sumažinti darbo valandų skaičių, Darbo sąjunga pradėjo reikalauti aštuonių valandų darbo dienos trukmės. 1906 metų gegužės pirmąją turėjo būti pradėtas bendrasis streikas, kurio metu visi darbuotojai turėjo nustoti dirbti, siekiant priversti valdžią priimti tokį įstatymą. Tačiau, kai atėjo ta diena, šalyje kilo panika ir buvo iškviesta kariuomenė, siekiant palaikyti tvarką. Tam, kad užkirsti kelia tokioms pačioms situacijoms ateityje, Prancūzijos valdžia išleido rezoliuciją, kuri neleido valstybės darbuotojams streikuoti ir uždraudė jiems jungtis prie Darbo sąjungos.

Vienas iš įžymiausių streikų, vykusių Prancūzijoje, buvo organizuotas 1910 metais. Streike dalyvavo geležinkelių darbuotojai, kurie reikalavo padidinti darbo užmokestį. Streikas apėmė visą geležinkelių sistemą. Tačiau darbuotojų reikalavimas buvo atmestas⁹. Apie teisę streikuoti buvo užsiminta Prancūzijos Konstitucijos preambulėje 1946 metais, o 1958 metų Penktosios Respublikos Konstitucijoje buvo aiškiai įtvirtinta

⁷ Strikes in the United States [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 11 19]. Prieiga internete: http://www.encyclopedia.com/html/section/strike_strikesintheunitedstates.asp

⁸ Modern and contemporary European history (1815-1928). Edited by SALWYN S. Boston: Houghton Mifflin Co., 1929, P. 348-349.

⁹ Ten pat, p. 350.

darbuotojų teisė streikuoti. Taigi šiai dienai darbuotojų teisė streikuoti yra ginama pačios Konstitucijos¹⁰.

Tuo metu, kai vyko pramoninė revoliucija, Didžiojoje Britanijoje pradėjo steigtis profesinės sąjungos, kurios pradėjo reikalauti kolektyvinių derybų ir teisės streikuoti. Profesinės sąjungos pradėjo plisti labai greitai. Šalyje padaugėjo smurtinių streikų ir dėl to darbdaviai labai sunerimo. Todėl 1799 ir 1800 metais Parlamentas išleido visą eilę įstatymų, kurie dar yra vadinami Įstatymų rinkiniu. Šie įstatymai numatė, kad profesinės sąjungos yra nelegalios, visi profesinių sąjungų susitarimai dėl geresnio darbo užmokesčio ir darbo laiko trukmės buvo paskelbti negaliojantys. Taip pat streikuotojai buvo prilyginti sąmokslininkams ir už dalyvavimą streike jie buvo baudžiami. Minėtas Įstatymų rinkinys uždraudė bet kokius darbdavių ir darbuotojų susivienijimus. Nors minėti įstatymai uždraudė dirbantiems streikuoti, jie pradėjo politinę agitaciją, kuri pirmoje XIX amžiaus pusėje išsirutuliojo į čartizmą¹¹.

1859 metais priimtas įstatymas nors ir leido profesinėms sąjungoms streikuoti, tačiau organizuodamos streikus jos galėjo būti apkaltintos konspiracija, nes streikai dar vis buvo laikomi kaip sąmokslų organizavimas.

Po 1867 metų reformos tarp 1867-69 metų buvo didžiulis nepasitenkinimas darbu, kuris pasireiškė streikų forma, tame tarpe buvo naudojamas smurtas. Kad išsiaiškinti tokių neramumų priežastis buvo paskirta „Karališkoji“ komisija. Komisija parašė pranešimą, kuriame išdėstytos rekomendacinio pobūdžio nuostatos buvo įtvirtintos 1871 ir 1875 metų įstatymuose, kuriuose streikai buvo pripažinti teisėtais, o taikūs piketai buvo leidžiami¹².

1901 metais buvo priimtas „Tafo Veilo“ sprendimas, kuriame profesinė sąjunga buvo pripažinta atsakinga už neteisėtus veiksmus organizuojant streiką, nes teismas pripažino, kad jos nariai dalyvavo piketuose, siekiant priversti kitus darbuotojus dalyvauti streike. Teismas tokius veiksmus pripažino neteisėtais ir įpareigojo profesinę sąjungą atlyginti padarytus nuostolius geležinkelių kompanijai. Priimtą sprendimą profesinės sąjungos aiškino kaip 1871 ir 1875 metais priimtų įstatymų anuliavimą. 1906 metais Parlamentas priėmė Prekybos ginčų įstatymą, kuris panaikino profesinių sąjungų civilinę atsakomybę bei streikuojančių darbuotojų atsakomybę¹³.

¹⁰ LIEBMAN S. The right to strike [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 11 19]. Prieiga internete: <www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/01-2001/noteart49.htm>

¹¹ Modern and contemporary European history (1815-1928). Edited by SALWYN S. Boston: Houghton Mifflin Co., 1929, p. 40.

¹² Ten pat, p. 285- 286.

¹³ LIEBMAN S. The right to strike [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 11 19]. Prieiga internete: <www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/01-2001/noteart49.htm>

1911 – 1914 metais įvykę streikai privertė sunerimsti tiek pačią visuomenę, tiek Vyriausybę. Jūreivių ir gaisrininkų streikas, kuris buvo organizuojamas Transporto darbuotojų profesinės sąjungos, pasiekė savo tikslą padidinti darbo užmokestį. Po šio streiko buvo organizuotas geležinkelio darbuotojų streikas, kuris išsireikalavo, kad būtų pagerintos transportavimo sąlygos. Taip pat gresiantis kalnakasių streikas privertė Parlamentą priimti įstatymą, kuris nustatė minimalaus darbo užmokesčio ribą visai pramonei. 1914 metais Kalnakasių susivienijimas, Geležinkelio darbuotojų profesinė sąjunga ir Transporto darbuotojų susivienijimas sudarė trišalį aljansą, kuris bendrojo streiko atveju galėtų paralyžuoti visą pramonę¹⁴.

1971 metais Konservatorių valdžia pakeitė Prekybos ginčų įstatymą Pramoninių santykių įstatymu, pagal kurį tik registruotos profesinės sąjungos turi teisę streikuoti. Nuo 1974 metų Profesinių sąjungų ir darbo santykių įstatymas vėl sugražino Prekybos ginčų įstatymą. Tačiau 1979 metais po Konservatorių atėjimo į valdžią ši situacija vėl buvo pakeista. Per aštuoniolika metų trukusios Konservatorių Vyriausybės su priešakyje Margaret Tečer buvo priimta visa eilė įstatymų, kurie sudarė sąlygas profesinėms sąjungoms veikti teisėtai ir organizuoti streikus¹⁵.

Vokietijoje iki pat XIX amžiaus vidurio darbuotojų kolektyviniai veiksmai buvo baudžiami pagal baudžiamąją teisę. 1794, 1798 ir 1816 metais buvo priimti įstatymų leidžiamosios valdžios aktai, kurie draudė darbuotojams organizuotis. 1845 metų Darbo kodeksas draudė darbuotojų ir darbdavių organizacijas bei siekė užkirsti kelią darbuotojų dalyvavimui streikuose. Nepaisant šių ribojimų, darbuotojų organizacijos vis tiek veikė XIX amžiaus pirmoje pusėje. 1869 metais darbuotojų ir darbdavių sąjungų formavimas buvo toleruojamas Darbo kodekso. Veimaro Konstitucijos 159 straipsnis garantavo laisvę formuoti profesines sąjungas, bet teisė imtis kolektyvinių veiksmų nebuvo paminėta Konstitucijoje, ir šios teisės nebuvo galima išvesti iš Konstitucijos 159 straipsnio. Tokia pati situacija buvo ir su Vokietijos Konstitucija. Ši situacija pasikeitė XX amžiaus šeštajame dešimtmetyje, kai vis daugiau buvo reiškiamą nuomonių dėl darbuotojų kolektyvinių veiksmų įtraukimo į Vokietijos Konstituciją¹⁶.

Streikų teisinio reglamentavimo istorija Nyderlanduose prasidėjo nuo 1872 metų, kai baudžiamosios nuostatos, numačiusios atsakomybę už dalyvavimą streikuose, buvo panaikintos. Tokiu būdu buvo sudarytos sąlygos steigti profesinėms sąjungoms ir buvo

¹⁴ Modern and contemporary European history (1815-1928). Edited by SALWYN S. Boston: Houghton Mifflin Co., 1929, p. 286-287.

¹⁵ LIEBMAN S. The right to strike [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 11 19]. Prieiga internete: <www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/01-2001/notart49.htm>

¹⁶ LIEBMAN S. The right to strike [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 11 19]. Prieiga internete: <www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/01-2001/notart49.htm>

pripažįstama profesinių sąjungų ir darbuotojų teisė streikuoti. Tačiau ši teisė buvo suvaržyta 1940 metais prasidėjus Vokietijos invazijai. 1960 metais Vokietijos Aukščiausiasis teismas pripažino, kad dalyvavimas streike yra laikomas kaip sutarties pažeidimas ir profesinė sąjunga, kuri organizavo streiką, buvo laikoma atsakinga už privertimą sulaužyti sutartį. Šį sprendimą visiškai pakeitė 1969 metais Žemesniesiems Rūmams pateiktas įstatymų projektas, kuris teigė, kad profesinės sąjungos, kurios organizuoja streiką, veikia teisėtai. Nors šis įstatymo projektas nebuvo patvirtintas ir netapo įstatymu, tačiau įtakoją tolimesnę teismų praktiką. 1972 metais Amsterdame įsikūręs Apeliacinis teismas nustatė, kad streikas iš esmės yra teisėtas ir kad 1960 metų Aukščiausiojo teismo sprendimas yra pasenęs. 1986 metais Aukščiausiasis teismas pripažino teisę streikuoti. Kitas vystymosi periodas gali būti susietas su viešuoju sektoriumi. Šiame sektoriuje iki pat 1980 metų apie valstybės tarnautojų teisę imtis kolektyvinių veiksmų nebuvo net kalbama dėl jų pareigos paklusti ir būti ištikimiems valdžiai. 1980 metais buvo ratifikuota Europos Socialinė Chartija, tačiau 6 straipsnis neapėmė valstybės tarnautojų. Nepaisant to, tradicinis požiūris į valstybės tarnautojus ir jų išskyrimas iš teisės streikuoti pasikeitė, ir 1982 metais buvo laikoma, kad jie gali imtis kolektyvinių veiksmų. Europos Socialinės Chartijos išimtis prarado savo prasmę ir Vokietijos valdžia pareiškė, kad ji pasiryžusi panaikinti šį apribojimą valstybės tarnautojams. Nyderlanduose teisė streikuoti nėra įtvirtinta nei Konstitucijoje, nei statutinėje teisėje, bet yra daugiau suformuluota teismų praktikos¹⁷.

Žiaurus išnaudojimas ir visiškas politinis beteisiškumas žadino darbininkų protestą ir Lietuvoje. XIX a. aštuntajame – devintajame dešimtmečiais darbininkų kova prieš išnaudojimą Lietuvoje pasireiškė streikais. Tačiau tuo laikotarpiu tai buvo tik atskiri, negausūs darbininkų stichiniai veiksmai¹⁸. Pirmasis Lietuvos istoriografijoje užfiksuotas darbininkų streikas įvyko 1861 metų liepos mėn. Dūkšte, kai 45 akmenskaldžiai, dirbę prie Vilniaus – Daugpilio geležinkelio linijos statybos pareikalavo pagerinti maisto ir darbo sąlygas. Caro valdžia griežtomis priemonėmis jį nuslopino. 1887 metais Kaune brolių Šmidų fabrike įvyko pirmasis didelis darbininkų streikas¹⁹. Nepilnais duomenimis, 1895 – 1900 metais Lietuvoje įvyko 188 streikai, kuriuose dalyvavo daugiau kaip 9600 darbininkų. Streikai buvo puolamojo pobūdžio, geriau organizuoti, negu anksčiau²⁰. Darbininkų judėjimo aktyvumas padidėjo per 1905 revoliucijos įvykius: vyko masiniai

¹⁷ LIEBMAN S. The right to strike [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 11 19]. Prieiga internete:

<www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/01-2001/notart49.htm>

¹⁸ GRIŠKŪNAITĖ E. Darbininkų judėjimas Lietuvoje 1895-1914 m. Vilnius: Mintis, 1971, p. 53.

¹⁹ Lietuvių enciklopedija. 29 tomas. Vyriausiasis redaktorius BIRŽIŠKA V. Boston (Mass.): Lietuvių enciklopedijos I-kla, 1953, p. 35.

²⁰ GRIŠKŪNAITĖ E. Darbininkų judėjimas Lietuvoje 1895-1914 m. Vilnius: Mintis, 1971, p. 290.

darbininkų streikai ir demonstracijos. Streikuodami Vilniaus darbininkai išsikovojo svarbių nuolaidų: 8 valandų darbo dieną, didesnius atlyginimus, kolektyvines darbo sutartis. 1906 03 04 buvo legalizuota profsąjungų veikla. Po 1905 metų dėl Rusijos valdžios represijų priemonių darbininkų judėjimo aktyvumas sumažėjo, bet apie 1912 metais vėl išaugo²¹.

1920 metų priimta Laikinoji Konstitucija 16 straipsnyje įtvirtino streikų laisvę²². Tačiau pasak tuometinio Vidaus reikalų ministro R. Skipičo, vadovaujantis teze apie konstituciją, kaip apie netiesioginio taikymo teisės aktą, konkrečiai – pripažįstant konstitucinėms laisvių garantijoms deklaratyvią reikšmę, paskelbtosios piliečių laisvės gali būti vykdomos tik tiek, kiek jos reglamentuotos įstatymų. Problemą jis matė dėl Konstitucijoje deklaruotos streikų laisvės, nes Lietuvoje galiojantys rusų įstatymai streikus draudė, numatydami už juos net baudžiamąsias sankcijas, o Laikinoji Konstitucija, deklaravusi streikų laisvę, kartu skelbė apie palikimą galioti tik tų iki jos paskelbimo dienos veikusių įstatymų, kurie neprieštaravo Konstitucijai. Šį įstatymą, nors ir priešingą Konstitucijai, kito nesant, Ministrų kabineto manymu, reikėjo taikyti, todėl vykdomoji valdžia norėjo išsiaiškinti 16 straipsnį, kad jis nebūtų dvejopai suprantamas. Tam tikslui siūlyta Konstitucijos 16 straipsnį papildyti trečiaja pastaba: „Kol bus išleisti įstatymai piliečių laisvei ir neliečiamybei laiduoti, konstitucijos garantijos vykdomos einant veikusiais iki šios Konstitucijos paskelbimo dienos įstatymais“. Tačiau Steigiamasis seimas nesutiko papildyti Konstitucijos, painiai operuodamas jos numatyta galimybe siekti Ministrų kabineto pageidaujamos padėties²³. 1922 metais priimtoje Konstitucijoje nebeliko teisės streikuoti²⁴. Tačiau tai, kad teisė streikuoti nebuvo uždrausta patvirtina 1925 metais sausio 17 dieną priimtas Darbo inspekcijos įstatymas ir jo pagrindu 1925 metais rugsėjo 25 dieną priimta Darbo inspekcijos įstatymui vykdyti instrukcija. Šios instrukcijos 6 punktą sako, kad gavę pranešimą apie įvykusius ar ruošiamus įmonėse streikus ar kolektyvinius darbininkų judėjimus, darbo inspektoriai neatidedant turi vykti į atsitikimo vietą išsiaiškinti įvykio priežastis, stengtis abi šalis sutaikinti ir griebtis kitų priemonių įvykiui įspėti ar pašalinti²⁵. Taip pat minėta instrukcija numato, kad darbo inspektoriai turi reikalauti iš pramonės ir amatų įmonės savininkų arba vedėjų skubiai pranešti inspekcijai apie streiką²⁶. Instrukcijos 26 punktą numato

²¹ GRIŠKŪNAITĖ E. Darbininkų judėjimas Lietuvoje 1895-1914 m. Vilnius: Mintis, 1971, p. 291.

²² MAKSIMAITIS M. Lietuvos valstybės konstitucijų istorija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 103.

²³ Ten pat, p. 105.

²⁴ Ten pat, p. 131.

²⁵ GRAKAUSKAS J. Pramonės darbininkų įstatymai su paaiškinimais. Kaunas: Darbo rūmų leidinys, 1936, p.176.

²⁶ Ten pat, p. 177.

policijos pareigą pranešti inspektoriams turimas žinias apie ruošiamus ar jau įvykusius įmonėse streikus, nesusipratimus ir konfliktus, kurių likvidavimas pavestas išimtinai darbo inspekcijos atstovams²⁷.

Po 1926 metų perversmo darbininkų organizacijų veikla buvo suvaržyta, streikai uždrausti. 1934 metais savarankiškos profesinės sąjungos uždarytos. 1936 metais vietoje jų sukurti Darbo rūmai. Darbininkų judėjimai suaktyvėjo ketvirtajame dešimtmetyje dėl 1930 – 1934 metų ekonominės krizės ir dėl 1935 – 1936 metų ekonominės depresijos padidėjus nedarbiui, sumažėjus darbo užmokesčiui, pailgėjus darbo dienai. Dažniausiai streikų metu buvo keliami ekonominiai reikalavimai (padidinti darbo užmokestį, sumažinti darbo dieną ir kiti). Po 1940 metų okupacijos vyko pavieniai spontaniški darbininkų judėjimo proveržiai – streikai ir konfliktai dėl darbo sąlygų, atlyginimo, darbo dienos ilgumo - buvo baudžiami, slopinami ir nuolaidomis ir prievartos priemonėmis²⁸. Po Nepriklausomybės atkūrimo 1992 metais balandžio 14 dieną įsigaliojęs Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas numatė streikus. Šis įstatymas apibrėžė, kas yra streikas, streikų organizavimo tvarką, vadovavimą streikui, teisinę streikuojančiųjų padėtį bei garantijas ir pan. Taigi, po ilgai trukusio streikų draudimo galiausiai tiek pati Konstitucija, priimta 1992 metų spalio 25 d. referendume, tiek minėtas įstatymas sudarė teises sąlygas įgyvendinti vienai iš svarbiausių darbuotojų teisei Lietuvoje – streikuoti. Tiesa, atskiri bandymai teisiškai sureguliuoti streikus buvo ir anksčiau, dažniausiai kylančių profesinių sąjungų iniciatyva. Pavyzdžiui, 1989 m. gegužės 29 d. buvo pateiktas Lietuvos Respublikos streikų įstatymo projektas Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų tarybai. Projektą parengė Eimantas Grakauskas, remiantis JAV, Anglijos, Prancūzijos, Vokietijos, Lenkijos, Vengrijos ir kitų šalių teisinio reglamentavimo pagrindu²⁹. Daugelį įstatymo projekte numatytų nuostatų galima rasti ir galiojusiame Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatyme ir dabar galiojančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

Apibendrinant tai, kas buvo pasakyta, galima teigti, kad streikų iki XVIII amžiaus vidurio nereglementavo nė vienos valstybės įstatymai. XVIII amžiaus pabaigoje priimti užsienio valstybių įstatymai netgi draudė streikuoti. Bet nuo XIX amžiaus vidurio, suaktyvėjus darbuotojų judėjimui, buvo pradėta akcentuoti teisės streikuoti svarba. Už teisę streikuoti kovojo ne tik darbuotojai, bet ir profesinės sąjungos, nors jų veikla XVIII

²⁷ GRAKAUSKAS J. Pramonės darbininkų įstatymai su paaiškinimais. Kaunas: Darbo rūmų leidinys, 1936, p. 183.

²⁸ TUMELIS J. (ats. red.). Visuotinė lietuvių enciklopedija. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2001, p. 484.

²⁹ Lietuvos Respublikos streikų įstatymo projektas, 1989 m. gegužės 29 d. pateiktas Lietuvos respublikos profesinių sąjungų tarybai. Atgimimas, 1989 m. rugsėjo 8 d., Nr. 32 (45), p. 45-46.

amžiaus pabaigoje buvo draudžiama ar net laikoma nusikalstama. Pripažinus darbuotojų teisę jungtis į profesines sąjungas (Anglijoje – 1824 metais, Prancūzijoje – 1864 metais, Vokietijoje – 1869 metais, Nyderlanduose – 1872 metais), streikai tapo viena iš leidžiamų kovos už darbuotojų interesus formų. Lietuvoje streikų laisvė pirmą kartą buvo paminėta 1920 metų Laikinojoje Lietuvos valstybės konstitucijoje. Nors teigiama, kad streikai tapo protesto forma tik nuo XVIII amžiaus, tačiau jau anksčiau vyko įvairūs judėjimai, buvo reiškiami nepasitenkinimai, susiję su darbu. Taigi streikų teisino reglamentavimo istorija prasidėjo būtent nuo XVIII amžiaus pabaigos. Dažnai tas reglamentavimas priklausė nuo istorinių įvykių pačioje valstybėje: galima pastebėti, jog streikų draudimą pakeisdavo teisės streikuoti leidimas, paskui vėl streikai tapdavo draudžiami ir pan. Taigi, per nepilnus tris šimtmečius teisės streikuoti absoliutus draudimas evoliucionavo iki streikų reglamentavimo įstatymų lygmenyje.

2. TEISĖS STREIKUOTI REGLAMENTAVIMAS TARPTAUTINIULOSE TEISĖS AKTUOSE IR TARPTAUTINIŲ ORGANIZACIJŲ PRAKTIKOJE

2.1 Teisė streikuoti reglamentavimas tarptautiniuose teisėse aktuose

Pagal Europos Bendrijos steigimo sutarties 137 (5) straipsnio nuostatas Europos Bendrijos kompetencijai nepriklauso klausimai, susiję su asociacijų teise, teise streikuoti ir teise pasinaudoti lokautų galimybe. Todėl Europos Sąjunga ir nėra priėmusi jokių specialių teisėse aktų šiais klausimais. Tačiau 1989 metais priimtoje Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje deklaruojama darbuotojų teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinius veiksmus. Chartijoje darbuotojams ir darbdaviams bei jiems atstovaujančioms organizacijoms užtikrinama galimybė remiantis Europos Bendrijos ir valstybės narės nacionaline teise bei praktika vesti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis, o kilus interesų konfliktams – imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant ir streikus, kiek tai padeda apsaugoti ir apginti teisėtus interesus. Teisė imtis kolektyvinių veiksmų ir streikuoti užtikrinama ir 2000 metais priimtoje Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartijoje. Šios chartijos 28 straipsnyje nustatoma, kad darbuotojai ir darbdaviai arba jų tam tikros organizacijos turi teisę vesti derybas ir sudaryti reikiamo lygio kolektyvines sutartis pagal Bendrijos ir nacionalinius įstatymus bei praktiką, o esant interesų konfliktui imtis kolektyvinių veiksmų ginti savo interesus, įskaitant streikus.

Teisė streikuoti pripažįstama ir Europos socialinėje chartijoje. Pagal šios Chartijos 6 straipsnio 4 punktą visos Chartiją ratifikavusios šalys pripažino „darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktui, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal pirmiau sudarytas kolektyvines sutartis“³⁰. Tai buvo pirmas kartas, kai teisę streikuoti aiškiai ir tiesiogiai pripažino galiojanti tarptautinė sutartis. Ši teisė aiškiai pripažįstama ir Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto³¹ 8 straipsnyje.

Teisė streikuoti įtvirtinta ir Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), kurią Lietuvos Respublika ratifikavo 2001 metais. Šios chartijos 6 straipsnyje įtvirtinama teisė į kolektyvines derybas, kurios įgyvendinimas neatsiejamas nuo darbuotojų ir darbdavių teisės veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisė streikuoti. Taigi Chartijos 6 straipsnio 4 punkte garantuojama darbuotojų ir darbdavių teisė imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant ir streikus. Chartijoje laikomasi principo, kad

³⁰ Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius: Mintis, 1991, p. 78-98.

³¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 77-3290.

kolektyviniai veiksmai yra galimi tik esant interesų konfliktams, bet net ir tokiu atveju teisė streikuoti nėra absoliuti, nes valstybės gali nustatyti šios teisės įgyvendinimo ribas. Vadovaujantis Chartijos nuostatomis, teisė streikuoti nėra pripažįstama, kai kyla konfliktas dėl teisės, ypač tais atvejais, kai ginčai yra susiję su kolektyvinių sutarčių nuostatų interpretavimu, jų galiojimu ar pažeidimu. Esama tos nuomonės, kad šiais atvejais streikai galimi tik jei tai numatyta pačioje kolektyvinėje sutartyje. Maža to, Chartija nereglementuoja politinių streikų, nes jos 6 straipsnyje įtvirtinama „teisė į kolektyvines derybas“, o politiniai streikai paprastai nėra susiję su kolektyvinėmis sutartimis. Valstybės gali savo įstatymais nustatyti teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygas ir tvarką kiek tai reikia užtikrinti visuomenės interesus, saugumą ir moralę³².

Kalbant apie Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) poziciją dėl teisės streikuoti, reikia paminėti, kad nė vienoje šios organizacijos konvencijoje ar rekomendacijoje teisė streikuoti nėra tiesiogiai deklaruojama. Tačiau tai nereiškia, kad TDO ignoruoja šią teisę ar nenustato apsauginių principų ir priemonių, be kurių nebūtų galima pasinaudoti teise streikuoti. Ši teisė ne kartą buvo aptariama, diskutuojama rengiant TDO konvencijas ir rekomendacijas, tačiau dėl įvairių priežasčių teisė streikuoti šios organizacijos standartuose nebuvo įtvirtinta.

Dvi TDO rezolucijos, kurios nustato pagrindines šios organizacijos politines gaires, vienaip ar kitaip pripažįsta galimybę valstybių narių nacionalinėse teisės aktuose numatyti teisę streikuoti. 1957 metais priimtoje rezolucijoje „Dėl antiprofsajunginių valstybių narių teisės aktų panaikinimo“ valstybės narės yra raginamos priimti teisės aktus, kurie užtikrintų efektyvias ir neribotas profesinių sąjungų teises, įskaitant ir darbuotojų teisę streikuoti. Panašus raginimas įtvirtintas ir 1970 metais priimtoje rezolucijoje „Dėl profesinių sąjungų teisių ir jų civilinių laisvių“.

Netiesiogiai teisė streikuoti yra paminėta TDO konvencijoje Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“. Nors ši konvencija ir nepanaikina teisės streikuoti, bet jos pirmame straipsnyje teigiama, kad yra draudžiamas priverstinis ar privalomas darbas, kuris yra dirbamas kaip bausmė už dalyvavimą streikuose. Iš to galima daryti išvadą, kad tokiu būdu Tarptautinė darbo organizacija pripažįsta teisę streikuoti. Teisę streikuoti netiesiogiai pripažįsta ir TDO rekomendacija Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“. Jos 7 punkte nustatyta, kad šios rekomendacijos nuostatos dėl taikinimo ir arbitražo sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus negali būti traktuojamos kaip teisės streikuoti ribojimas. Tuo tarpu TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės

³² PETRYLAITĖ D. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. Vilnius: Justitia, 2005, Nr. 20 (34), p. 31.

jungtis į organizacijas gynimo” *explicite* apie teisę streikuoti nekalbama, tačiau joje įtvirtintu ir deklaruojamu asociacijų laisvės principu remiasi tokie specialūs šios organizacijos organai kaip Asociacijų laisvės komitetas ir Ekspertų komitetas. Asociacijų laisvės komitetas, kuris nagrinėja asociacijų laisvės principo pažeidimo atvejus ir savo sprendimuose formuoja tarptautines asociacijų laisvės principo įgyvendinimo nuostatas, kuriomis vėliau remiasi kiti TDO kontrolės organai ir į kuriuos atsižvelgia valstybės narės. Šis komitetas yra konstatavęs, kad teisę streikuoti yra pamatinė darbuotojų ir jų organizacijų teisė, suteikianti jiems galimybes ginti savo ekonominius ir socialinius interesus. Spręsdamas ginčus dėl teisės streikuoti pažeidimų, Asociacijų laisvės komitetas suformulavo daugiau kaip šimtą principinių nuostatų, kuriomis išreiškiamas TDO požiūris į šią teisę ir jos įgyvendinimą. Savo ruožtu Ekspertų komitetas, vertindamas, kaip valstybės narės laikosi ratifikuotų TDO konvencijų reikalavimų, ne kartą yra atkreipęs dėmesį ir išsakęs savo pozicijas teisės streikuoti klausimais.

Abu komitetai yra nustatę tam tikrus šios teisės įgyvendinimo apribojimus, ir tokiu būdu buvo suformuluoti teisės streikuoti tarptautiniai precedentai, išplaukiantys iš pagrindinių Tarptautinės darbo organizacijos standartų, susijusių su žmogaus teisėmis ir įtvirtinamų asociacijos laisvės bei teisės į kolektyvines derybas principų: Konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungti į organizacijas gynimo“ ir Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“³³.

2.2. Streiko sąvoka

Asociacijų laisvės komitetas savo pranešimuose ne kartą yra pabrėžęs, kad streikas yra teisėta priemonė darbuotojų ir jų organizacijų ekonominiams ir socialiniams interesams ginti ir kad tai yra vienas iš svarbiausių būdų ginti savo interesus. Profesiniai ir ekonominiai interesai, kuriuos darbuotojai stengiasi apginti pasinaudodami teise streikuoti, nebūtinai yra susiję su geresnėmis darbo sąlygomis ar profesinio pobūdžio kolektyviniais reikalavimais, bet taip pat siekiant išspręsti socialinės ir ekonominės politikos klausimus bei problemas, susijusias su prisiimtų įsipareigojimų vykdymu. Komiteto buvo pripažinta, kad asociacijų laisvės principo pripažinimas ryšium su valstybės tarnautojais nebūtinai reiškia teisę streikuoti.

Taip pat Komitetas yra išsakęs savo poziciją dėl būtinų teisės streikuoti sąlygų. Viename iš pranešimų buvo pasakyta, kad sąlygos, kurios turi būti nustatytos įstatymų

³³ PETRYLAITĖ D. Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktinės problemos: daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2004, p. 195.

tam, kad streikas būtų pripažintas teisėtu, turi būti protingos³⁴.

Tarptautinės darbo organizacijos organai nepateikia streiko apibrėžimo, kurios leistų padaryti aiškias išvadas dėl įvairių būdų, kuriais teisė streikuoti gali būti įgyvendinama. Tačiau, kai kurie streiko būdai (įskaitant darbo vietos užėmimą, „vėžlio“ streikai ar darbas pagal taisykles), kurie nėra tipiniai darbo nutraukiami būdai, yra pripažįstami Asociacijų laisvės komiteto, su sąlyga, kad jie vyksta taikiu būdu. Ekspertų komitetas pripažįsta, kad kai teisė streikuoti yra pripažįstama nacionalinės valdžios, dažniausiai kyla klausimas, ar veiksmai, kurių ėmėsi darbuotojai, gali būti laikomas streiku pagal įstatymą. Kiekvienas darbo nutraukimas, nors ir trumpas ir ribotas, gali būti laikomas streiku. Tačiau yra sunkiau kalbėti, kai nėra darbo nutraukimo kaip tokio, bet yra darbo tempo sulėtinimas arba kai darbuotojai dirba griežtai laikydamiesi darbo taisyklių, tokie streiko būdai yra taip pat paraližuojantys darbą, kaip ir darbo nutraukimas. Ekspertų komitetas pripažįsta, kad apribojimai, koku būdu streikas gali būti vykdomas, gali būti pateisinami, jei tokie veiksmai baigiasi taikiai.

Reikalavimai, kurie gali būti keliami streikuojant, gali būti skirstomi į profesinius (siekiant garantuoti ar pagerinti darbuotojų darbo ar gyvenimo sąlygas), profesinių sąjungų (siekiant garantuoti ar išplėsti profesinių sąjungų ir jų organų teises), arba politiniai. Pirmieji du nesukelia jokių ypatingų problemų ir Asociacijų laisvės komitetas pripažino, kad tokie streikai yra teisėti. Remiantis TDO konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ 10 straipsnio pateiktu darbuotojų organizacijų apibrėžimu, Asociacijų laisvės komitetas laiko, kad streikai grynai politinio pobūdžio nepatenka į asociacijų laisvės principo apimtį. Komitetas pabrėžė, kad profesiniai ir ekonominiai darbuotojų interesai, kuriuos jie gina naudodamiesi teise streikuoti, ne visada liečia tik geresnes darbo sąlygas ar profesinio pobūdžio kolektyvinius reikalavimus, bet kartu siekdami išspręsti ekonominės ir socialinės politikos klausimus. Komitetas pažymėjo, kad darbuotojai ir jų organizacijos turi turėti galimybę išreikšti savo nepasitenkinimą dėl ekonominių ir socialinių dalykų, kurie įtakoja darbuotojų interesus, nors jie ir išėina už kolektyvinių darbo ginčų ribų, kurie gali būti išsprendžiami pasirašant kolektyvinį susitarimą. Asociacijų laisvės komitetas pažymėjo, kad paskelbimas neteisėtu nacionalinio streiko, kuris nukreiptas prieš Vyriausybės ekonominės politikos socialinius ir darbo rezultatus ir streiko uždraudimas sudaro rimtą asociacijų laisvės principo pažeidimą. Komitetas daug kartų yra pasakęs, kad nacionalinio lygio streikai, kurie kelia ekonominius ir socialinius tikslus

³⁴ International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Volume 1. Edited by BLANPAIN R. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994, p. 93-103.

ir nėra grynai politiniai, yra teisėti ir tokių streikų uždraudimas gali būti priimtinas tik valstybės tarnautojų atveju, kurie veikia valstybės vardu, ir darbuotojų, kurie dirba ypatingos svarbos įmonėse ir tarnybose, t.y. kai paslaugų nutraukimas gali sukelti pavojų gyvybei, asmens saugumui ar sveikatai visiems gyventojams ar jų daliai. Komitetas taip pat išdėstė, jog 24 valandų bendrasis streikas siekiant padidinti minimalųjį darbo užmokestį kolektyvinės sutarties galiojimo ir ekonominės politikos atžvilgiu yra teisėtas. Komitetas, pabrėždamas, kad politinio pobūdžio streikai nepatenka į asociacijų laisvės principo apimtį, teigia, kad sunkumai iškyla, nes dažnai nelengva praktikoje atskirti, kur yra politiniai ir profesiniai streiko tikslai, nes patvirtinta Vyriausybės politika turi greitą darbuotojų ir darbdavių atgarsį, kaip pavyzdžiui dėl bendrojo darbo užmokesčio³⁵.

Darbuotojų atstovų organizacijoms, kurios atstovauja darbuotojams ir gina jų socialinius ir ekonominius interesus, taip pat turi būti užtikrinama teisė naudoti streikus siekiant apginti šių organizacijų pozicijas sprendžiant problemas, nulemtas socialinių ir ekonominių politikos tendencijų bei tiesiogiai susijusias su šių organizacijų nariais ir visais darbuotojais.

Teisė streikuoti neturi būti ribojama ten, kur kolektyviniai ginčai gali būti sprendžiami pasirašant kolektyvines sutartis; darbuotojai ir jų organizacijos turi turėti galimybę, jei būtina, išreikšti savo nepasitenkinimą dėl ekonominių ir socialinių dalykų, liečiančių jų interesus, platesniame kontekste.

Tais atvejais, kai kyla nesutarimas dėl skirtingo teisinio teksto interpretavimo, sprendimą tokiam teisiniame ginče turėtų priimti kompetentingas teismas. Teisės streikuoti apribojimas tokiu atveju nepažeidžia asociacijų laisvės principo³⁶.

Nuostatos draudžiančios streikus, kurie yra susiję su kolektyvinės sutartimis, kurios yra privalomos daugiau negu vienam darbdaviui, prieštarauja asociacijų laisvės principui dėl teisės streikuoti³⁷.

2.3. Teisės streikuoti apribojimai

Streikas yra ne tik priemonė daryti spaudimą darbdaviui ir ginti ekonominius bei socialinius interesus, jis kartu reiškia ir tikrą ar gresiančią žalą darbdaviui ar net

³⁵ GERNIGON B., ODERO A., GUIDO H. International Labour Organization Principals Concerning the Right to Strike. Geneva: International Labour Office, 2000, p. 1-5.

³⁶ Freedom of Association: Digest of decisions and Principals of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the International Labour Organization. Geneva: International Labour Office, 1996, 103.

³⁷ GERNIGON B., ODERO A., GUIDO H. International Labour Organization Principals Concerning the Right to Strike. Geneva: International Labour Office, 2000, p. 6.

tretiesiems asmenims. Būtent šios aplinkybės ir suponuoja valdžios institucijų pareigą teisės aktuose nustatyti du skirtingus momentus: ne tik garantuoti teisę streikuoti, bet ir pažalinti ar kiek įmanoma sumažinti galimą riziką ir žalą, kurią sukelia streikai. Štai kodėl valstybės, pripažindamos teisę streikuoti, kartu savo teisės aktais riboja ar net kai kuriais atvejais draudžia streikus. Tai nepažeidžia teisės streikuoti, bet, kaip konstatavo Asociacijų laisvės komitetas, svarbu nustatyti tokias teises streikų organizavimo taisykles, kad jos nebūtų per daug sudėtingos ir dėl to pasidarytų neįmanoma pasinaudoti teise streikuoti.

Pagal įsigaliojusią tarptautinę praktiką skelbti streiką draudžiama, jeigu: 1) prieš organizuojant ir skelbiant streiką nebuvo imtasi sutaikinimo priemonių, kilusio interesų konflikto nebuvo bandoma išspręsti dvišalėmis derybomis; 2) streikas skelbiamas kolektyvinės sutarties galiojimo metu, kai šios sutarties laikomasi; 3) streiku siekiama patenkinti ne socialinius ir ekonominius, bet politinius arba kitokius ne su darbo santykiais susijusius reikalavimus. Taip pat nustatomi ir kiti teisės streikuoti ribojimai, kurias galima suskirstyti į šias pagrindines grupes, t.y. *ratione personae*, *ratione loci* ir *ratione temporis* apribojimai³⁸.

Ratione personae teisės streikuoti apribojimai

Pasinaudojant šiuo pagrindu teisė streikuoti yra ribojama tam tikros kategorijos darbuotojams, t.y. nustatomos profesijos, kurių atstovai visiškai neturi teisės streikuoti. Asociacijų laisvės komitetas teigia, kad valstybės gali nustatyti tokius apribojimus atsižvelgdamos į: 1) darbuotojų statusą, t.y. apribojimai gali būti taikomi darbuotojams, kurie dirba valstybės ir savivaldybių institucijose, įstaigose, tarnybose ar organizacijose, teikiančiose viešąsias paslaugas. Tai gali būti ir tokie pareigūnai, kurie turi valdžios įgaliojimus ir veikia valstybės vardu, t.y. turi valstybės tarnautojo statusą; 2) darbuotojų atliekamų funkcijų pobūdį, t.y. apribojimai gali būti taikomi darbuotojams, kurie dirba įmonėse ir tarnybose, teikiančiose neatidėliotinas (gyvybines) paslaugas, o jų veiklos sustabdymas gali sukelti pavojų visuomenės saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai. Vadovaujantis TDO Asociacijų laisvės komiteto suformuluotomis principinėmis nuostatomis, neatidėliotinas paslaugas teikiančiomis įmonėmis gali būti laikomos: 1) gydymo paslaugas teikiančios įmonės; 2) elektros tiekimo įmonės; 3) vandens tiekimo įmonės; 4) telefono ryšio paslaugas teikiančios įmonės.

Ratione loci teisės streikuoti apribojimai

Remiantis šiuo pagrindu yra nustatomi draudimai pasinaudoti teise streikuoti

³⁸ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 192.

visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų profesiją, statusą ir darbo funkcijas, jeigu jie šias funkcijas atlieka tam tikroje teritorijoje. TDO Asociacijų laisvės komiteto ir Ekspertų komiteto nuomone, draudimas streikuoti visiems darbuotojams gali būti pateisinamas tik esant „rimtai kritinei situacijai“ valstybėje. Tai reiškia, kad valstybėje turi būti reali kritinė situacija, dėl kurios nėra normalaus visuomenės gyvenimo sąlygų. Toks draudimas gali būti taikomas tik ribotą laiką ir tik tiek, kiek būtina pagal susidariusią situaciją.

Asociacijų laisvės komiteto nuomone, tokio pobūdžio teisės streikuoti apribojimai iš esmės neprieštarauja asociacijų laisvės principui. Tačiau valstybės turi garantuoti, kad šie draudimai būtų taikomi tikrai tik išimtiniais ir kritiniais atvejais, kai nėra sąlygų normaliai funkcionuoti visuomenei. Beje, toks draudimas gali būti taikomas tik ribotą laiką ir tik tokiu mastu, kuris adekvatus esančiai kritinei situacijai³⁹.

Ratione temporis teisės streikuoti apribojimai

Šis apribojimas reiškia draudimą streikuoti tuo atveju, kai galioja kolektyvinė sutartis ir jos yra laikomasi, t.y. darbdavys ją vykdo. Šis draudimas siejamas su kolektyvinių darbo santykių prisiimtų įsipareigojimų vykdymu. Kolektyvinės sutarties šalys, pasirašydamos kolektyvinę sutartį ir sutardamos dėl būsimų darbo, socialinių, ekonominių sąlygų, prisiima ir tam tikrus kolektyvinius įsipareigojimus. Taigi, jeigu darbdavys vykdo kolektyvinėje sutartyje nustatytas pareigas, darbuotojai taip pat turi laikytis prisiimtų įsipareigojimų ir nekelti reikalavimų, kurie viršija kolektyvinės sutarties nuostatose numatytas sąlygas. Kai kolektyvinė sutartis yra sudaryta ir darbdavys ją vykdo, nėra teisinio pagrindo kelti reikalavimus, tuo labiau skelbti streiką. Darbuotojai ir jų atstovai, norėdami pakeisti ar nustatyti tam tikras naujas darbo, socialines ar ekonomines sąlygas, turėtų nustatyta tvarka inicijuoti kolektyvines derybas ir kreiptis į darbdavį su pasiūlymu sudaryti naują kolektyvinę sutartį. Reikia pasakyti, kad kai kuriose valstybėse įsipareigojimai nestreikuoti, kai galioja kolektyvinė sutartis ir darbdavys ją vykdo, numatomos ne tik įstatymų ar kitų valstybės kompetetingos institucijos priimtų teisės aktų, bet labai dažnai toks įsipareigojimas nustatomas pačioje kolektyvinėje sutartyje ir vadinamas taikos įsipareigojimu (angl. Peace obligation). Kaip pabrėžiama Europos socialinės chartijos taikymo precedentuose, taikos įsipareigojimai gali būti numatyti tiek įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, tiek pačiose kolektyvinėse sutartyse, ir atkreiptinas dėmesys, kad toks įsipareigojimas negali peržengti kolektyvinės sutarties nustatytų ribų ir gali įpareigoti tik tuos subjektus, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis. Taigi draudimas streikuoti, kai laikomasi kolektyvinės sutarties, yra nekvestionuotinas ir atitinka tiek pačių kolektyvinių sutartinių santykių metu šalių

³⁹ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 219 – 220.

savatoriškai priimtų įsipareigojimų vykdymo principą, tiek ir patį pamatinį kolektyvinės darbo teisės ir jos reguliuojamų visuomeninių santykių asociacijų laisvės principą⁴⁰.

2.4. Minimalių visuomenės poreikių tenkinimo užtikrinimas streiko metu

Remiantis Tarptautinės darbo organizacijos standartų laikymosi priežiūros institucijų suformuluotais principais skiriamos įmonės ir tarnybos, teikiančios pačias būtinausias paslaugas, kurioms galimi teisės streikuoti apribojimai ar net draudimas streikuoti, ir ypatingos svarbos įmonės ir tarnybos, kurioms dideli teisės streikuoti apribojimai arba draudimas streikuoti negali būti taikomi, tačiau streiko šiose įmonėse ir tarnybose metu reikia užtikrinti įmonės įrenginių saugumą arba tam tikrų visuomenės poreikių tenkinimą. TDO priežiūros organai bandė apibrėžti, kas yra laikoma pačios būtinausios paslaugos. 1983 metais Ekspertų komitetas apibrėžė šias paslaugas kaip tokias, kurių nutraukimas gali sukelti pavojų asmens gyvybei, saugumui ir sveikatai visai ar didžiąjai daliai visuomenės. Šį apibrėžimą yra patvirtinęs ir Asociacijų laisvės komitetas. Taip pat teigiama, kad sprendžiant, kas yra pačios būtinausios paslaugos, didele apimtimi priklauso nuo aplinkybių, esančių konkrečioje šalyje, ir kartais paslaugos, kurios nebuvo laikomos pačiomis būtinausiomis, gali tapti tokiomis, jei streikas trunka tam tikrą laiką ar apima tam tikrą teritorijos dalį, ir tokiu būdu sukeldamas pavojų asmenų gyvybei, saugumui, sveikatai. Taigi, Asociacijų laisvės komitetas pačias būtinausias paslaugas teikiančias įmones ir tarnybas laiko tokias, kuriose teisė streikuoti gali būti apribota ar net draudžiama: įmones teikiančias sveikatos priežiūros, elektros tiekimo, vandens tiekimo, ryšio ir oro navigacijos paslaugas.

Asociacijų laisvės komitetas yra pateikęs sąrašą įmonių, kurios yra laikomos ypatingos svarbos. Komitetas pateikia tokių įmonių sąrašą: 1) radijo ir televizijos transliuotojo funkcijas atliekančios įmonės; 2) naftos gavybos ir perdirbimo įmonės; 3) uostų krovos įmonės; 4) bankai; 5) įmonės, aptarnaujančios mokesčių administravimui naudojamus kompiuterius; 6) prekybos centrai ir pramogų parkai; 7) metalo ir kalnakasybos pramonės įmonės; 8) visų rūšių transporto įmonės; 9) šaldymo įrangos ir paslaugų įmonės; 10) viešbučiai; 11) statybos įmonės; 12) automobilių gamybos įmonės; 13) lėktuvų remonto įmonės; 14) žemės ūkio produktų perdirbimo ir maisto tiekimo įmonės; 15) monetų kalyklos ir banknotų spausdinimo įmonės; 16) valstybės spaudos

⁴⁰ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 221.

įmonės; 17) valstybinės alkoholio, tabako ir druskos gamybos įmonės; 18) švietimo ir mokymo įstaigos; 19) pašto paslaugų teikimo įmonės; 20) miesto susisiekimo paslaugų įmonės. Šie pavyzdžiai nepateikia baigtinio tokių įmonių sąrašo. Komitetas nepaminėjo daugiau tokių paslaugas teikiančių įmonių, nes jo nuomone tai priklauso nuo pačios situacijos prigimties.

Ekspertų komitetas yra pažymėjęs, kad daug valstybių numato streikų apribojimus ir draudimus būtinausių paslaugų teikimo srityje ir ta koncepcija skiriasi nuo vienos valstybės iki kitos. Komitetas čia išvelgia problemą, kadangi principas, kad teisė streikuoti gali būti apribota ar net uždrausta tam tikrose paslaugų teikimo srityse gali prarasti savo reikšmę, jei įstatymų leidžiamoji valdžia apibrėžtų tas paslaugų sritis pernelyg siaurai. Komitetas dar kartą pabrėžia, kad reikia laikytis kriterijaus, kuriuo remiantis gali būti apibrėžiamos pačios būtinausios paslaugos: tai yra tokios, kurių sustabdymas gali sukelti pavojų asmens gyvybei, saugumui ir sveikatai visai ar didžiajai daliai žmonių.

Kai Ekspertų komitetas kalba apie pačias būtinausias paslaugas, jis turi mintyje tas paslaugas, kurių sustabdymas gali sukelti pavojų asmens gyvybei, saugumui ir sveikatai visai ar didžiajai daliai žmonių, ir kurias teikiančiose įmonėse ar tarnybose teisės streikuoti apribojimas ar draudimas yra pateisinamas, tačiau turi būti taikomos tam tikros kompensacinės garantijos. Tuo tarpu, paslaugų minimumas yra taikomas tokiose situacijose, kur teisės streikuoti apribojimas ar visiškas draudimas negali būti pateisinamas ir kur minimalūs poreikiai privalo būti patenkinami.

Asociacijų laisvės komitetas yra konstatavęs, kad būtinųjų paslaugų minimumas gali būti nustatomas tik: 1) įmonėse ir tarnybose, teikiančiose pačias būtinausias paslaugas, kurių sustabdymas gali sukelti pavojų visuomenės saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai; 2) ypatingos svarbos įmonėse ir tarnybose, kurios nėra laikomos teikiančiomis pačias būtinausias paslaugas, bet kurių sustabdymas gali sukelti valstybėje rimtą kritinę situaciją, keliančią pavojų normalioms visuomenės gyvenimo sąlygoms; 3) viešųjų paslaugų sektoriuje (valstybės tarnyboje)⁴¹.

Tiek Ekspertų komitetas, tiek Asociacijų laisvės komitetas pripažįsta, kad jeigu teisė streikuoti yra ribojama ar draudžiama, darbuotojams, kuriems yra atimta tokia pati galimybė ginti savo socialinius, ekonominius ir profesinius interesus, turi būti pasiūlytos adekvačios garantijos, pavyzdžiui sudaromos sąlygos pasinaudoti nešališkais ir greitomis sutaikinimo ar arbitražo procedūromis tuo atveju, kai kyla kolektyviniai darbo

⁴¹ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 197- 198.

ginčai dėl jų tarnybos ar darbo sąlygų. Taip pat teigiama, kad yra svarbu garantuoti, jog tokiose procedūrose abi suinteresuotos šalys galėtų laisvai dalyvauti, o priimti sprendimai būtų visiškai ir nedelsiant įgyvendinami⁴².

2.5. Sąlygos, kurių būtina laikytis įgyvendinant teisę streikuoti

Daugumoje atvejų įstatymai numato sąlygas ir reikalavimus, kurių turi būti laikomasi tam, kad pripažinti streiką teisėtu. Asociacijų laisvės komitetas pripažįsta, kad tokios sąlygos turi būti pateisinamos ir kurios neribotų veiksmų, kurių gali imtis darbuotojų profesinės sąjungos. Nustatytos procedūros tam, kad paskelbti streiką, neturi būti sudėtingos tiek, kad taptų praktiškai neįmanoma paskelbti streiką⁴³. Komitetas yra patvirtinęs tokias būtinas sąlygas:

- 1) reikalavimas pateikti pranešimą;
- 2) reikalavimas imtis tarpininkavimo, taikinimo ar (savanoriško) arbitražo procedūrų esant kolektyviniam darbo ginčui prieš skelbiant streiką, su sąlyga, kad procedūros yra adekvačios, nešališkos ir greitos, ir šalys, dalyvaujančios ginče, galėtų jose dalyvauti bet kurioje stadijoje;
- 3) reikalavimas laikytis nustatyto kvorumo ir gauti nustatyta balsų daugumą;
- 4) reikalavimas sprendimą dėl streiko priimti slaptu balsavimu;
- 5) imtis priemonių, kurios turi atitikti saugumo reikalavimus ir užkirsti kelią galimiems nelaimingiems atsitikimams;
- 6) minimalių visuomenės poreikių užtikrinimas;
- 7) garantija laisvai dirbti darbuotojams, nedalyvaujantiems streike;

Asociacijų laisvės komitetas pritaria, kad gali būti įtvirtinamos nuostatos tam, kad pasinaudoti taikinimo, tarpininkavimo ar (savanoriško) arbitražo procedūromis esant kolektyviniam ginčui prieš skelbiant streiką, su sąlyga, kad jos yra nešališkos ir greitos, ir kad ginče dalyvaujančios šalys galėtų jose dalyvauti bet kokioje stadijoje. Reikėtų pažymėti, kad 1951 metų rekomendacija Nr. 92 “Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo” nustato, kad jei ginčas yra pateiktas tarpininkavimo ar arbitražo procedūroms dėl išsprendimo abiejų šalių sutikimu, pastarosios turėtų būti paskatinamos susilaikyti nuo

⁴² GERNIGON B., ODERO A., GUIDO H. International Labour Organization Principals Concerning the Right to Strike. Geneva: International Labour Office, 2000, p. 9.

⁴³ Freedom of Association: Digest of decisions and Principals of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the International Labour Organization. Geneva: International Labour Office, 1996, p. 105.

streiko, kol tarpininkavimo ar arbitražo procedūros dar tebevyksta ir galiausiai priimti arbitražo sprendimą.

Asociacijų laisvės komiteto pozicija dėl privalomo arbitražo yra aiški: tai yra priimtina, tik dėl streiko būtinųjų paslaugų teikimo srityje, nacionalinės krizės metu ar viešųjų paslaugų teikimo srityje.

Privalomas arbitražas, siekiant užbaigti kolektyvinį darbo ginčą ar streiką yra priimtinas, jei to reikalauja abi ginče dalyvaujančios šalys, arba jei streikas yra ribojamas ar net uždraustas, t.y. kai ginčas liečia valstybės tarnautojus, kurie veikia valstybės vardu, ar asmenis, dirbančius įmonėse ir tarnybose, teikiančiose pačias būtinausias paslaugas.

Įstatymų leidžiamoji valdžia negali nustatyti privalomo arbitražo vietoje streiko veiksmų kolektyvinio ginčo pradžioje ar jo metu, nebent tai liečia įmones ir tarnybas, teikiančias pačias būtinausias paslaugas, ar ypatingos svarbos įmones ir tarnybas, jei jose paslaugų teikimas yra nutrauktas ilgą laiką, kad kelia pavojų gyvybei, žmonių saugumui ar sveikatai⁴⁴.

Komitetas pripažino, kad streikas gali būti laikinai apribotas įstatymo tol, kol visos galimos derybų, taikinimo ir arbitražo procedūros nėra išsemtos, tačiau toks apribojimas turi būti paremtas adekvačiomis, nešališkomis ir greitomis taikinimo ar arbitražo procedūromis, kuriose galėtų dalyvauti šalys bet kurioje stadijoje⁴⁵.

Kas liečia kvorumo ir balsų daugumos reikalavimus, Komitetas yra patvirtinęs kriterijus: reikalavimas dviejų trečdalių balsų daugumos gali būti sunkiai pasiekiamas ypač, jei profesinės sąjungos turi daug narių didelėje teritorijoje. Komitetas pažymėjo, kad reikalavimas dviejų trečdalių visų profesinės sąjungos narių ar jos šakos narių, pažeidžia Konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ 3 straipsnį. Komisija pripažino, kad situacija atitinka asociacijų laisvės principą, kai sprendimas skelbti streiką vietinės šakos profesinės sąjungos organizacijoje priimamas tos šakos generalinės asamblėjos, kai streiko skelbimo priežastis yra lokalinio pobūdžio ar kur aukštesnio lygio profesinės sąjungos organizacijos sprendimą priimti gali jos vykdomasis komitetas absoliučia komiteto narių balsų dauguma. Reikalavimas, kad sprendimas būtų priimtas daugiau kaip pusės visų darbuotojų balsų dauguma, yra per didelis ir gali neleisti skelbti streiko, ypač didelėse įmonėse. Reikalavimas, kad absoliuti darbuotojų balsų dauguma turi būti pasiekta, norint skelbti streiką, yra sunkiai

⁴⁴ GERNIGON B., ODERO A., GUIDO H. International Labour Organization Principals Concerning the Right to Strike. Geneva: International Labour Office, 2000, p. 9-10.

⁴⁵ Freedom of Association: Digest of decisions and Principals of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the International Labour Organization. Geneva: International Labour Office, 1996, p. 105.

pasiekiamas, ypač profesinėse sąjungose, kuriose yra daug narių. Toks reikalavimas riboja teisę streikuoti⁴⁶.

2.6. Asmenų apsauga ir antiprofsąjunginė diskriminacija streiko metu

Asociacijų laisvės komitetas laiko bet kokią veiksmą diskriminaciniu prieš profesinių sąjungų vadovus, kurie organizavo streiką. Tokia apsauga taip pat taikoma profesinės sąjungos nariams ir darbuotojams, kurie dalyvavo streike. Komitetas palaiko principą, kad prieš jokią asmenį negali būti nusistatymo darbo santykiuose dėl jo narystės profesinėje sąjungoje ar prieš teisėtą esamą ar buvusią profesinių sąjungų veiklą.

Komitetas numato, kad:

- 1) niekas negali būti baudžiamas už teisėto streiko organizavimą ar bandymą organizuoti;
- 2) darbuotojo atleidimas dėl streiko, kuris yra teisėta profesinės sąjungos veikla, sudaro rimtą diskriminaciją darbo santykiuose ir prieštarauja Konvencijai Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“;
- 3) kai profesinių sąjungų lyderiai atleidžiami dėl streiko organizavimo, Komisija pripažįsta, kad jie yra nubaudžiami už profesinės sąjungos veiklą ir yra diskriminuojami;
- 4) asociacijų laisvės principas reikalauja, kad darbuotojai negali būti atleisti ar atsisakoma juos vėl priimti į darbą dėl jų dalyvavimo streike. Taip pat tai yra nesuderinama su šiuo principu, kai yra atleidžiama tiek streiko metu, tiek po streiko pasibaigimo. Logiškai seka išvada, kad yra nesuderinama su darbuotojų atleidimu dar prieš streiką, jei atleidimo tikslas yra neleisti pasinaudoti teise streikuoti;
- 5) taikymas tokių priemonių, kaip darbuotojo atleidimas ar atisakymas jį vėl priimti į darbą, sudaro rimtą piktnaudžiavimą ir yra laikomas asociacijų laisvės principo pažeidimu;
- 6) niekam negali būti apribota laisvė ar taikomos baudžiamosios sankcijos vien už tą faktą, kad organizavo ar dalyvavo taikiame streike;

Taip pat Ekspertų komitetas pripažino, kad darbo santykių palaikymas yra normali

⁴⁶ GERNIGON B., ODERO A., GUIDO H. International Labour Organization Principals Concerning the Right to Strike. Geneva: International Labour Office, 2000, p.11.

teisinė teisės streikuoti pasekmė ir kad atleidimas ar streikuotojų diskriminacija negali būti naudojama kaip teisės streikuoti pasekmė⁴⁷.

Asociacijų laisvės komitetas pripažįsta, kad streikuotojų pakeitimas gali būti pateisinamas: 1) streiko skelbimas įmonėse ir įstaigose, teikiančiose pačias būtinausias paslaugas, ir kai streikas jose yra uždraustas įstatymo; 2) kai iškyla nacionalinė krizė. Ekspertų komitetas laiko, kad problema kyla, kai įstatymai ir praktika leidžia įmonėms pasamdyti naujus asmenis, pakeisti streike dalyvaujančius darbuotojus. Situacija yra daug rimtesnė, kai pagal įstatymus ar teisinę praktiką, streikuotojai pasibaigus ginčui neranda laisvę savo darbo vietų. Komitetas laiko, kad tokios nuostatos ir praktika susilpnina teisę streikuoti.

Kas liečia darbo užmokesčio sumažinimą streiko metu, Asociacijų laisvės komitetas pripažįsta, kad tai neduoda pagrindo ieškoti kokių nors prieštaravimų asociacijų laisvės principui. Taip pat Ekspertų komitetas susilaikė nuo kritikos valstybėms narėms, kurios numato darbo užmokesčio sumažinimą streiko metu⁴⁸.

Apibendrinant tai, kas buvo pasakyta apie teisės streikuoti reglamentavimą tarptautiniuose teisės aktuose ir tarptautinių organizacijų praktikoje, galima pasakyti, jog tarptautiniu mastu yra pripažįstama, jog teisė streikuoti yra viena iš svarbiausių priemonių, kuriomis darbuotojai ir jų organizacijos siekia pagerinti ir apginti jų ekonominius ir socialinius interesus. Tarptautiniai teisės aktai ir tarptautinių organizacijų praktikoje nėra pateikiama streiko sąvoka, paliekant tai nustatyti pačioms valstybėms, tačiau teisės streikuoti turinys, streiko organizavimo tvarka ir sąlygos, streikuotojų garantijos ir pan., yra gana išsamiai pateikiamos. Teisė streikuoti yra pripažįstama darbuotojams dirbantiems tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuje su tam tikromis išimtimis, nustatytomis asmenims dirbantiems ginkluotuose ir policijos pajėgose, valstybės tarnautojams, veikiantiems valstybės vardu, ir darbuotojams, kurie dirba tarnybose ir įmonėse, teikiančiose pačias būtinausias paslaugas ir esant nacionalinės krizės situacijai. Asociacijų laisvės principas neapima streikų, kurie yra grynai politinio pobūdžio, tačiau yra pripažįstama, kad patenka streikai, kuriais yra siekiama išspręsti ekonominės ir socialinės politikos problemas. Kas liečia streikų organizavimo klausimus, Asociacijų laisvės komitetas pateikia tokias principines nuostatas, kurių laikymasis nepadarytų teisės streikuoti įgyvendinimą neįmanomu. Kadangi teisės streikuoti yra svarbi priemonė ginant ekonominius ir socialinius interesus, komitetas pripažįsta, kad

⁴⁷ GERNIGON B., ODERO A., GUIDO H. International Labour Organization Principals Concerning the Right to Strike. Geneva: International Labour Office, 2000, p. 17.

⁴⁸ Ten pat, p. 22.

darbuotojai turi būti apsaugoti nuo bet kokių antidiskriminacinių veiksmų. Taigi galima pastebėti iš pateiktų nuostatų, jog teisė streikuoti nėra absoliuti.

3. TEISĖS STREIKUOTI REGLAMENTAVIMAS UŽSIENIO VALSTYBIŲ DARBO TEISĖJE

Lenkijoje teisė streikuoti turi konstitucinį pagrindą ir yra viena iš konstitucinių teisių. Šios teisės konstitucinis pagrindas ir garantijos nustatytos Konstitucijos 59 straipsnio 3 dalyje – garantuojama profesinių sąjungų teisė organizuoti darbuotojų streikus ar kitas protesto akcijas. Šiame straipsnyje taip pat nurodoma, kad teisė streikuoti yra įgyvendinama remiantis specialiomis įstatymų nuostatomis. Tai leidžia teigti, kad nors pati teisė streikuoti Lenkijoje įtvirtinta konstitucinėmis nuostatomis, tačiau šios teisės įgyvendinimo sąlygas ir tvarką reglamentuoja specialus Kolektyvinių ginčų sprendimo įstatymas⁴⁹.

Konstitucijoje įtvirtinama ne darbuotojų teisė streikuoti, bet jų atstovų, t.y. profesinių sąjungų teisė organizuoti darbuotojų streikus. Taigi Lenkijoje profesinės sąjungos remiasi konstitucine teise skelbti streiką. Šią teisę dar karta patvirtina ir Kolektyvinių ginčų sprendimo įstatymas, nustatydamas, kad tiek įmonės, tiek aukštesnio lygio streikus skelbia profesinė sąjunga.

Kolektyvinių ginčų sprendimo įstatymas pateikia streiko sąvoką – tai yra kolektyvinis darbuotojų darbo nutraukimas, siekiant išspręsti kilusį kolektyvinį darbo ginčą. Taip pat šiame įstatyme yra nuostata, kad dalyvavimas streike yra savanoriškas. Vadinas, įstatymų leidėjas numato neribotą kiekvieno individualaus darbuotojo teisę apsispręsti, ar dalyvauti streike. Taip pat įstatymas numato, kad asmenys, pažeidę šio įstatymo nuostatas, t.y. nesilaikę streiko paskelbimo ir vedimo tvarkos arba nevykdę kitų įstatyme nustatytų pareigų, gali būti nubausti bauda ar laisvės atėmimu.

Pagal Kolektyvinių ginčų sprendimo įstatymo 20 straipsnį streikui skelbti reikia gauti daugumos darbuotojų, dalyvaujančių balsavime, sutikimą. Tačiau pats balsavimas laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja bent penkiasdešimt procentų visų įmonės darbuotojų.

Svarbus apribojimas streikų laisvės ir kolektyvinių ginčų yra tas, kad reikalavimai, liečiantys darbo sąlygas, darbo užmokestį ar socialines garantijas ir profesinių sąjungų laisvę, yra ribojami. Streikas prieš vieną iš kolektyvinio susitarimo šalių, kai tos sutarties yra laikomasi, yra draudžiami. Kiti streikų apribojimai yra susiję su *ultima ratio* ir proporcingumo principu. Pagal *ultima ratio* principą streikas negali būti skelbiamas, jei prieš tai nebuvo bandyta išspręsti ginčą taikiu keliu. Remiantis proporcingumo principu,

⁴⁹ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p.187.

streikų organizatorius turi atkreipti dėmesį į keliamų reikalavimų proporciją ir nuostolius, kurie gali būti sukelti streiko.

Teisės streikuoti apribojimai yra nustatyti tiems darbuotojams, kurių darbo nutraukimas galėtų sukelti pavojų kito asmens gyvybei ar sveikatai, ar kelti grėsmę nacionaliniam saugumui. Taip pat yra neleistina organizuoti streiką valstybiniame saugumo sektoriuje, policijoje ir kariuomenės padaliniuose, kalėjimuose, pasienio sargyboje ir gaisrininkų komandoje. Taip pat asmenims, dirbantiems valstybinės valdžios organuose, viešojo administravimo sektoriuje, teismuose, prokuratūroje, yra draudžiama streikuoti. Nustatyti ir laiko apribojimai. Draudžiama skelbti streiką anksčiau nei po 14 dienų nuo reikalavimų iškelimo, taip pat pradėti streikuoti anksčiau nei po 5 dienų nuo jo paskelbimo.

Streike dalyvaujančiųjų padėtis priklauso nuo streiko teisinio statuso. Teisėtas streikas sukelia atleidimą nuo pareigos atlikti darbą, mokėti darbo užmokestį. Tačiau kita vertus darbuotojai išlaiko kitas teises ir garantijas. Darbuotojo dalyvavimas neteisėtame streike suteikia darbdaviui teisę taikyti sankcijas už darbuotojo pareigų nevykdymą. Tokia atsakomybė yra ribojama tik teisėjo sprendimu, kuris gali pripažinti darbuotojo visišką atsakomybę už jos ar jo veiksmų neteisėtumą⁵⁰.

Estijoje pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis streikus, yra Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymas. Pagal jį kolektyvinis ginčas – tai nesutarimas tarp darbdavio ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų ar darbuotojų organizacijų, kuris kyla dėl kolektyvinės sutarties ar naujų darbo sąlygų taikymo ar nustatymo. Minėtas įstatymas apibrėžia streiką kaip darbo nutraukimą, inicijuotą darbuotojų ar darbuotojų profesinės sąjungos tam, kad pasiekti teisėtų reikalavimų iš darbdavio ar darbdavių federacijos. Pagal įstatymą, sprendimas organizuoti streiką yra priimamas visuotinio darbuotojų susirinkimo ar darbuotojų profesinės sąjungos ar profesinių sąjungų organizacijos ir yra išrenkamas streikui vadovaujantis vadovas. Išrinktas streiko vadovas veikia neperžengdamas tarptautinės teisės nustatytą ribojimą ir Estijos teisinio reguliavimo, taip pat darbuotojų visuotinio susirinkimo priimtų rezoliucijų. Streiko vadovo mandatas pasibaigia, kai šalis pasirašo susitaikymo susitarimą dėl kilusio ginčo, kai streikas teismo paskelbiamas neteisėtu ar organo, įgaliojusio asmenį eiti streiko vadovo pareigas, sprendimu.

Galimybė pasinaudoti teise streikuoti kyla, kai: nėra nustatyto draudimo nutraukti darbą, buvo panaudotos taikinimo procedūros, bet nebuvo pasiektas taikinimo

⁵⁰ WELZ CH., KAUPINNEN T. Social dialogue and conflict resolution in the acceding countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004, p. 15-16.

susitarimas, susitarimų nėra laikomasi, teismo sprendimas nėra vykdomas. Streiko organizatoriai privalo informuoti kitą šalį, taikintoją ir vietinę valdžią apie planuojamą streiką raštu mažiausiai prieš dvi savaites. Pranešime privalo būti nurodytos priežastys, streiko pradžia, streiko pobūdis. Darbdavys privalo informuoti šalis, su kuriomis jis turi pasirašęs sutartis, kitas suinteresuotas įmones ar agentūras ir visuomenę per visuomenės informavimo priemones apie streiką. Streiko metu šalys privalo atnaujinti derybas tam, kad pasiekti susitarimą.

Streikas gali būti nukeltas vieną kartą: Vyriausybės sprendimu vienam mėnesiui, pasiūlius visuomenės taikintojui arba dviem savaitėms vietinės valdžios sprendimu, pasiūlius vietiniam taikintojui. Estijoje streikuoti draudžiama valstybių ir savivaldybių institucijų, krašto apsaugos ir nacionalinio saugumo sistemų tarnybų, teismų, priešgaisrinės saugos ir gelbėjimo tarnybų darbuotojams. Kitos įmonės, įstaigos bei organizacijos, kurios laikomos teikiančiomis pirmojo būtinumo paslaugas, streiko metu privalo užtikrinti šių paslaugų minimumą. Valstybės įstaigose ir kituose organizacijose, kaip minėta prieš tai, kolektyvinis ginčas yra sprendžiamas derybomis, pasitelkus tarpininką, taikintoją ar teisme.

Streikai pripažįstami neteisėtais, kurie yra nukreipti prieš teismų veiklą, jei prieš skelbiant streiką nebuvo laikytasi derybų ir tarpininkavimo procedūrų, streikai, kurie buvo paskelbti ar organizuojami pažeidžiant Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatymo nustatytą tvarką, ar keliami reikalavimai nėra reguliuojami įstatymų leidžiamosios valdžios ar kolektyvinių susitarimų. Streikas pripažįstamas neteisėtu teismo. Dalyvavimas streike yra savanoriškas ir yra draudžiama trukdyti atlikti darbą darbuotojams, nedalyvaujantiems streike. Dalyvavimas teisėtame streike nėra laikomas darbo tvarkos taisyklių pažeidimu ir nesukelia kitų drausminių poveikio priemonių. Yra draudžiama nutraukti darbo sutartis su streike dalyvaujančiais darbuotojais streiko metu darbdavio iniciatyva. Asmenys, kurie organizavo ar toliau tęsė streiką, kuris buvo pripažintas neteisėtu, ar asmenys toliau tęsė streiką, kuris buvo atidėtas, iki atidėto laiko, privalo atsakyti įstatymo nustatyta tvarka.

Streiko metu darbdavys nemoka darbo užmokesčio. Pagal dabartiniu metu galiojančius įstatymus, darbuotojas, kuris nedalyvavo streike, tačiau kuris dėl streiko negalėjo atlikti savo darbo, darbdavys jam kompensuoja kaip už prastovos laiką ne dėl darbuotojo kaltės. Darbuotojai ir jų profesinės sąjungos turi teisę organizuoti įspėjamuosius streikus, kurie trunka iki vienos valandos. Solidarumo streikai yra leidžiami tam, kad paremti streike dalyvaujančius darbuotojus ir jie negali trukti ilgiau

kaip tris dienas⁵¹.

Latvijos Konstitucija pripažįsta darbuotojų teisę streikuoti. 1998 metų Streikų įstatymas yra pagrindinis įstatymas, kuris reglamentuoja streikų tvarką.

Remiantis dabartiniu reguliavimu, teisė streikuoti yra pagrindinė darbuotojų ir jų profesinių sąjungų teisė tam, kad apginti ekonominius ar profesinius interesus. Streikas laikomas kaip paskutinė priemonė, jei nepavyko pasiekti susitarimo kolektyviniame ginče. Profesinės sąjungos ar darbuotojų sprendimas skelbti streiką turi būti priimamas visuotiniame susirinkime, kuriame dalyvautų bent jau trys ketvirtadaliai profesinės sąjungos narių ar trys ketvirtadaliai įmonės darbuotojų. Ir trys ketvirtadaliai susirinkime dalyvaujančių asmenų turi pasisakyti už streiko skelbimą. Jei visuotiniame profesinės sąjungos ar darbuotojų susirinkime buvo nuspręsta skelbti streiką, atitinkama profesinė sąjunga ar darbuotojai turi įsteigti streiko komitetą, kuris vadovautų streikui ir atstovautų darbuotojų interesus streiko metu derybose su darbdaviu. Bent jau prieš dešimt dienų iki streiko pradžios, streiko komitetas turi pateikti pranešimą atitinkamai darbdaviui, Valstybinei darbo inspekcijai ir Nacionalinei trišalei tarybai apie streiką, visuotinio susirinkimo sprendimą ir jų susitikimo laiką.

Dabartinis reguliavimas numato keleta apribojimų organizuoti streiką. Teisėjai, prokurorai, policijos pareigūnai, gaisrininkai, pasieniečiai, valstybės saugumo tarnybos darbuotojai, kalėjimų prižiūrėtojai ir asmenys tarnaujantys krašto apsaugos sistemoje – jiems visiems draudžiama streikuoti. Streiko metu viešosiose institucijose, įstaigose ir organizacijose, kurios yra svarbios gyventojams ir kurių darbo nutraukimas gali sukelti riziką nacionaliniam saugumui, sveikatai ar gyvenimo sąlygoms (pvz., ligoninės, viešasis transportas, vandentiekis, elektros energijos ir dujų ir pan.) bent jau minimalios sąlygos turi būti užtikrintos. Jei darbdavys ir streiko komitetas negali garantuoti minimalių sąlygų, Valstybinė darbo inspekcija turi teisę priimti sprendimą tam, kad garantuoti darbo tęstinumą, ir įvardinti sąrašą darbuotojų, privalančių atlikti savo darbo funkcijas.

Tik teismas turi teisę pripažinti streiką neteisėtu, jei įstatymo nuostatos yra pažeistos. Streikas pripažįstamas neteisėtu, jei jis inicijuotas tam, kad iškelti politinius reikalavimus, išreikšti politinę paramą ar politinį protestą. Streikas pripažintas neteisėtu turi būti tuoj pat nutrauktas, bet jei streikas dar neprasidėjo ir teismas pripažino streiko paskelbimą neteisėtu, tai streiką pradėti yra draudžiama.

Dalyvavimas teisėtame streike nėra laikomas darbo sutarties pažeidimas ir negali būti pagrindas atleisti darbuotojus ar taikyti kitas drausminio poveikio priemones. Streike

⁵¹ WELZ CH., KAUPINNEN T. Social dialogue and conflict resolution in the acceding countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004, p. 17-18.

dalyvavę darbuotojai neturi teisės gauti darbo užmokestį. Streike nedalyvaujantys darbuotojai ir tęsiantys savo darbą, negali būti verčiami atlikti streike dalyvaujančių darbuotojų darbo funkcijų. Darbdaviui draudžiama į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus streiko metu tam, kad būtų nutrauktas streikas arba nebūtų patenkinti streike dalyvaujančių darbuotojų reikalavimai. Streiko metu draudžiama blokuoti kelias, įėjimus ir įvažiavimus. Streiko metu darbuotojai turi teisę organizuoti susirinkimus, demonstracijas ir piketus vadovaujantis nustatytais procedūromis⁵².

Prancūzijoje teisė streikuoti yra įtvirtinta 1958 metų Penktosios Prancūzijos Konstitucijos preambulėje, kuri iš esmės atkartoja Ketvirtosios Konstitucijos preambulės nuostatas.

Teisės streikuoti egzistavimas iš esmės daro streiką teisėtu, nepaisant to, kada jis vyksta, kokios trukmės ar masto. Darbuotojai turi teisę pasirinkti, kada jiems yra patogiau streikuoti, su tam tikromis išimtimis viešajame sektoriuje, kur streikai yra reguliuojami 1963 m. liepos mėn. 31 d. įstatymu. Įstatymas nustato savanorišką kolektyvinių ginčų tarpininkavimo procedūrą. Darbuotojai neprivalo laukti rezultato, ar net tarpininkavimo procedūros pradžios tam, kad pradėti streikuoti. Teismai yra pripažinę, kad darbuotojai taip gali daryti bet kuriuo metu, savanoriškos taikinimo procedūros metu ar po jos. Taip pat nėra jokios nuostatos, numatančios, kad reikalavimai būtų aiškiai išdėstyti darbdaviui prieš pradedant streikuoti. Darbuotojai gali laisvai pasirinkti streiko laiką. Taip pat darbuotojai gali laisvai pasirinkti streiko trukmę, ar jis būtų labai trumpas, ar labai ilgas. Iš esmės darbo nutraukimas trumpam laiko tarpui laikomas teisėtu teisės streikuoti įgyvendinimu, ir teismas to nelaikys teisės streikuoti piktnaudžiavimu. Kiekvienas darbo nutraukimas laikomas atskiru teisėtu streiku. Galiausiai tam, kad streikas būtų teisėtas, jis neturi įtraukti daugumos darbuotojų. Teisė streikuoti yra kiekvieno darbuotojo individuali teisė, o ne įmonės darbuotojų kolektyvo teisė, bet ji turi būti įgyvendinama kolektyviai. Taip pat streikas yra teisėtas, nepaisant to, ar darbuotojas yra profesinės sąjungos narys, ar ne, ar streikas buvo skelbiamas profesinės sąjungos, ar ne, ar profesinė sąjunga jam pritaria, ar ne. Monopolinė teisė skelbti streiką nepriklauso profesiniai sąjungai. Bet kuri įmonės darbuotojų mažuma gali teisėtai nutraukti darbą ir streikuoti.

Streikas turi kelti profesinius tikslus. Streiko panaudojimas kitiems tikslams pagal teismus būtų teisės streikuoti piktnaudžiavimas. Todėl kiekvienas streikas, keliantis profesinius tikslus yra teisėtas, streiko apimtis neturi reikšmės: ar tai nacionalinis, vietinis

⁵² WELZ CH., KAUPINNEN T. Social dialogue and conflict resolution in the acceding countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004, p. 19-20.

ir pan. Pavyzdžiui, streikas dėl neprotingai didelio darbo užmokesčio padidinimo ar dėl tariamos priežasties, vis tiek nebus šios teisės piktnaudžiavimas, jei priežastis yra susijusi su profesiniais tikslais. Vis dėl to, streiko dalykas turi būti teisėtas. Taigi praktikoje teisės streikuoti piktnaudžiavimas dažniausiai pasireiškia dvejose vietose: streikai dėl politinių priežasčių ir pritariantys streikai.

Politiniai streikai daugiau nebekelia tikslo padidinti darbo užmokestį ir pagerinti darbo sąlygas, teismų kalba šnekant jie nebekelia profesinių tikslų, bet yra nukreipti prieš Vyriausybės politiką. Tačiau tai nereiškia, kad visi streikai, kurie yra nukreipti prieš valstybę, reiškia teisės streikuoti piktnaudžiavimą. Streikai nukreipti prieš valstybę, kaip darbdavį, yra pateisinami. Streikai privačiame sektoriuje, nukreipti prieš valstybės nustatytą ekonominę ir socialinę politiką, kuri tiesiogiai įtakoja darbo užmokestį ir darbo sąlygas, yra pateisinami, nors ilgą laiką teismų buvo pripažįstami, kaip šios teisės piktnaudžiavimas.

Prancūzijos Darbo kodekso nuostata aiškiai išreiškia, kad streikas nelaikomas darbo sutarties pažeidimu. Nors streikas ir nelaikomas darbo sutarties pažeidimu, tačiau jis sustabdo darbo sutarties vykdymą. Taip pat darbdavys neturi teisės taikyti darbuotojams jokios sankcijos už dalyvavimą streike bei negali atleisti streike dalyvaujančių darbuotojų. Ir jei streiko metu darbdavys nusprendžia, kad reikia tęsti darbą, nors darbuotojai streikuoja, jis pasamdo pamainininkus streiko laikotarpiui, tačiau pasibaigus streikui jis turi užleisti darbo vietas streike dalyvavusiems darbuotojams ir kartu su streiko pabaiga pasibaigia ir darbo sutarties vykdymo sustabdymas. Net jei darbuotojai yra pasirašę pasižadėjimą nestreikuoti, tačiau streikavo, darbdavys negali atleisti darbuotojų šiuo pagrindu, ir tokie įsipareigojimai laikomi neteisėtais. Tačiau iš kitos pusės, darbo sutarties vykdymo sustabdymo pasekmė yra ta, kad darbdavys neprivalo mokėti tuo metu, kai darbuotojai streikavo. Tačiau jis turi mokėti darbuotojams, kurie nedalyvavo streike, jei streikas yra tik dalinis, ir kurių sutarčių vykdymas nebuvo sustabdytas, nebent jis gali įrodyti, kad dalinis streikas sutrukdė tęsti nedalyvavusių streike darbo funkcijas⁵³.

Jungtinių Amerikos Valstijų Nacionalinių darbo santykių įstatymas apibrėžia streiką kaip bendrą darbo nutraukimą, bendrą darbo tempo sulėtinimą ar kitą bendrą darbuotojų atliekamų darbo funkcijų nutraukimą. Kadangi apibrėžimas neapsiriboja bendrais tik tam tikro darbdavio darbuotojų veiksmais, tai apima ir tas situacijas, kai

⁵³ International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Volume 7. Edited by BLANPAIN R. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1996, p. 294-302.

profesinių sąjungų nariai atsisako pristatyti prekes, teikti paslaugas įmonei, kurios darbuotojai streikuoja. Taip pat tai apima bendrus dviejų ar daugiau darbuotojų veiksmus nepaisant to, ar jie turi, ar ne, derybų atstovą. Tačiau kartu šis įstatymas numato šios teisės įgyvendinimo reikalavimus. Įstatymo numatyti reikalavimai yra susiję su išpėjimo termino laikymusi, apribojimu naudoti streiką tam, kad daryti įtaką darbdaviui, kuris neturi tiesioginio ginčo su darbuotojais, reikalavimai susiję su streiko organizavimu ir gaunant profesinės sąjungos pritarimą ir laikotarpiai, kuriais draudžiama skelbti streiką. Kiti apribojimai priklauso nuo įstatymo nuostatų interpretavimo.

Ankstesniais atvejais Nacionalinė darbo santykių komisija ir teismai susidurdavo su klausimu, ar darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo ir pasamdyti jį pavaduojantį asmenį tam, kad nenutraukti įmonės veiklos streiko metu. Pažodinis Nacionalinio darbo santykių reguliavimo įstatymo VII skyriaus taikymas draustų darbdaviui sukelti bet kokius nepatogumus tam, kuris yra susijęs su streiku. Darbdavys, kuris negrąžina iš streiko grįžusio darbuotojo į ankstesnes pareigas, nubaudžia darbuotoją už tai, kad šis pasinaudojo streiko teise. Teismas nusprendė, kad darbdavys susidūręs su streiku, turėtų pabandyti tęsti savo veiklą. Tam, kad tai padaryti, darbdaviui leidžiama pasamdyti darbuotojus laikinam ar pastoviam darbui tam, kad pakeisti streike dalyvaujančius darbuotojus. Tokiu būdu, kaip bendra taisyklė, tai nėra antiprofsąjunginė diskriminacija, kai darbdavys atsisako grąžinti streike dalyvavusį darbuotoją į darbą, kurio darbo vieta yra užimta kito darbuotojo. Tačiau, jei mažiau nei visi darbuotojai yra pakeisti, darbdavio sprendimas, kuriems darbuotojams leisti sugrįžti į darbą, neturi priklausyti nuo darbuotojo dalyvavimo streike apimties ar vadovavimo streikui. Nacionalinis darbo santykių įstatymas apibrėžia streike dalyvaujantį darbuotoją, kaip darbuotoją, kuris nors ir dalyvauja streike, laikomas darbuotoju tol, kol jis negaus kito ar iš esmės ekvivalentaus darbo. Gaudamas ir priimdamas kitą darbą, darbuotojas netenka teisės sugrįžti į savo ankstesnę darbo vietą. Tačiau kol darbuotojui dalyvaujant streike į jo darbo vietą nėra priimamas kitas darbuotojas, Nacionalinis darbo santykių įstatymas pripažįsta darbuotojo teisę sugrįžti į savo darbą nutraukus streiką. Dar daugiau, jei streike dalyvaujančio darbuotojo darbo vieta yra užimta, tai nutraukus streiką, pirmesnis darbuotojas turi teisę sugrįžti į savo darbo vietą, kai ji pasidarys laisva. Tačiau yra išimčių iš šios taisyklės. Tokie atvejai yra, kai yra pažeidžiamas kolektyvinės sutarties nuostatos, numatančios draudimą streikuoti, ar streikas peržengia ribas, dėl kurių buvo nuspręsta kolektyvinėje sutartyje.

Jei darbdavys nesugrąžina ar atsisako sugrąžinti darbuotoją į darbą, į kurį jis turi teisę sugrįžti, tai darbuotojas turi teisę gauti darbo užmokestį ir kitas išmokas, kurias jis

būtų gavęs, jei jis būtų sugražintas į darbą.

Nacionalinis darbo santykių įstatymas laiko, kad yra neteisinga praktika, kai yra nutraukiamas darbas nedavus kitai šaliai įspėjimo prieš šešiasdešimt dienų apie ketinimą nutraukti ar pakeisti galiojančią kolektyvinę sutartį ir prieš trisdešimt dienų įspėti Nacionalinę tarpininkavimo ir taikinimo tarnybą ir kitą valstybės tarpininkavimo agentūrą. Nacionalinė darbo santykių taryba pripažino, kad yra neteisinga praktika, kai profesinės sąjungos skelbia streiką nepranešus apie tai nustatytais terminais atitinkamomis institucijomis. Taip pat jei profesinė sąjunga prieš šešiasdešimt dienų iki kolektyvinės sutarties galiojimo termino pasibaigimo praneša kitai šaliai, bet nepraneša Nacionalinei tarpininkavimo ir taikinimo tarnybai prieš kolektyvinės sutarties galiojimo termino pasibaigimą, tai profesinė sąjunga negali pradėti streiko tol, kol nepraeis trisdešimties dienų terminas nuo pranešimo Nacionalinei tarpininkavimo ir taikinimo tarnybai. Taip pat jei nėra patenkinami minėti pranešimo reikalavimai, darbuotojas, kuris dalyvauja streike, nėra saugomas minėto įstatymo.

Streikas gali būti skelbiamas ir nesant profesinės sąjungos pritarimo trim atvejais. Pirmu atveju, kai darbuotojai neturi derybų tarpininko, kitu atveju, kai darbuotojai turi derybų tarpininką, bet jis nepritaria darbuotojų sprendimui streikuoti, ir paskutinis atvejis, kai darbuotojai nusprendžia streikuoti, nors profesinė sąjunga paskelbė savo sprendimą nenutraukti darbą.

Jei darbuotojai streikuoja pažeisdami nuostatą dėl draudimo streikuoti, tokie jų veiksmai nėra saugomi. Tai reiškia darbdavys turi teisę taikyti drausminio poveikio priemones, įskaitant atleidimą, nepaisant to, kad darbuotojai veikė susitarę. Tai reiškia, kad darbuotojams taikomos drausminio poveikio priemonės už tai, kad pažeidė teisėtus kolektyvinių sutarčių nuostatas, o ne tai, kad darbuotojai veikė bendrai. Nors darbdavys gali atleisti darbuotoją, kuris pažeidė kolektyvinės sutarties nuostatą dėl draudimo nutraukti darbą, tai nėra leidžiama paduoti darbuotojus į teismą dėl žalos atlyginimo⁵⁴.

Danijoje streikas yra tada, kai grupė darbuotojų nutraukia darbą arba atsisako pradėti dirbti. Šis apibrėžimas apima atvejį, kai atsisakoma dirbti apie tai iš anksto neišpėjus. Viena iš streiko sąlygų yra ta, kad grupė darbuotojų turi turėti bendrą tikslą. Jei bendras tikslas negali būti įrodomas, tokiu atveju darbo nutraukimas negali būti laikomas streiku. Tikslų pobūdis pagal Danijos darbo teisę neturi reikšmės. Tačiau dažniausiai tikslai yra profesiniai. Taip pat nėra būtina, kad būtų kokia nors sutartis tarp darbuotojų dėl bendro tikslo tam, kad nutraukti darbą. Bendras tikslas ir bendras noras pradėti streiką

⁵⁴ International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Volume 12. Edited by BLANPAIN R. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1996, p. 267 – 281.

gali būti išreikštas per profesinės sąjungos ar jos atstovų susirinkimą. Jei profesinė sąjunga liepia savo nariams nutraukti darbą, sąlyga dėl bendro tikslo laikoma įvykdyta, kadangi profesinė sąjunga ir jos nariai yra sutapatinami. Turi būti grupė darbuotojų, kurie dalyvautų streike, tačiau nėra taisyklės, kuri nustatytų minimalų streike dalyvaujančių dalyvių skaičių. Teisinėje praktikoje laikoma, kad du darbuotojai gali pradėti streiką. Pagal streiko apibrėžimą nėra būtina, kad visi darbuotojai nutrauktų darbą tuo pačiu metu.

Teisės teorijoje ir praktikoje yra laikoma, kad streikas nutraukia darbo santykius su darbuotojais, kurie dalyvauja streike. Darbo sutartis yra ne tik sustabdoma, bet galiausiai nutraukiama taip, kad darbuotojas neturi teisės būti įdarbintas to paties darbdavio, kai streikas nutraukiamas ir tuo pačiu darbuotojas praranda darbo stažą. Tam, kad apsaugoti nuo tokių streiko padarinių, sudaromos sutartys tarp profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų, pagal kurias darbuotojai dalyvavę streike galėtų tęsti darbą, kas reiškia, kad darbdavys turi įsipareigoti priimti darbuotojus, jei jie to nori. Tokiose sutartyse dažniausiai numatoma, kad darbuotojų dalyvavimas streike neturi įtakos darbdavio įsipareigojimams. Taip pat reikėtų pažymėti, kad darbuotojai neturi teisės gauti darbo užmokesčio už tą laikotarpį, kurį jie streikavo⁵⁵.

Ispanijos 1978 metų Konstitucija šalia profesinių sąjungų laisvės ir teisės imtis kolektyvinių derybų tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų, skelbia, kad darbuotojai gindami savo interesus turi teisę streikuoti. Įstatymas, reglamentuojantis šią teisę, numato būtinas garantijas tam, kad užtikrinti būtinas visuomenės poreikiams tenkinti paslaugas. Iš šio straipsnio kyla keli klausimai: kas turi teisę streikuoti, kokie interesai gali būti ginami streiku, kokios paslaugos yra laikomos būtinomis. Su streiku susijusius klausimus reglamentuoja specialus įstatymas.

Nors įstatymas ir neapibrėžia, kas yra streikas, tačiau streikas yra suvokiamas, kaip kolektyvinis ir sutartinis darbuotojų darbo, numatyto darbo sutartyje, nutraukimas. Iš šio apibrėžimo kyla keli bruožai:

- 1) streikas susideda iš darbo nutraukimo, t.y. darbuotojų atsisakymas vykdyti savo darbo pareigas pagal darbo sutartį.
- 2) darbo nutraukimas turi būti kolektyvinis veiksmas, kas reiškia, kad streikas iš prigimties yra kolektyvinis veiksmas, kuris paveikia daugumą darbuotojų.
- 3) streikas yra darbo sutarties vykdymo sustabdymas, bet ne jos nutraukimas. Streike dalyvaujantys darbuotojai neturi tikslo

⁵⁵ International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Volume 4. Edited by BLANPAIN R. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994, p. 271 – 280.

nutraukti darbo sutarties, bet tik nutraukti darbą pagal darbo sutartį. Pats įstatymas teigia, kad streikas nenutraukia darbo santykių ir streiko metu laikoma, kad darbo sutarties vykdymas yra sustabdomas.

4) toks darbo nutraukimas turi būti kolektyvinis ir dėl jo turi būti susitarta.

5) sprendimas nutraukti darbą turi būti priimtas darbuotojų. Toks darbuotojų sprendimas gali būti pagrįstas įvairiomis priežastimis.

Įstatymas kalba tik apie streiką asmenų, kurie yra formaliai darbuotojai: tai yra asmenys, kurie dirba vienam ar keletui darbdavių pagal darbo sutartis, taip pat kitas streiko formas, tokias kaip studentų streikai ar nepriklausomų darbuotojų, ir kurios nepatenka į šio įstatymo reguliavimo sritį.

Kitas klausimas yra susijęs su valstybės tarnautojų streiko teisėtumu, kurių darbo santykiai su valstybe nėra reguliuojami darbo teisės, bet administracinės teisės. Kaip buvo minėta, įstatymas numato taisykles streikams asmenų, kurie dirba pagal darbo sutartį, bet nieko nekalba apie valstybės tarnautojų galimybę streikuoti. Taigi iš įstatymo esmės išplaukia, kad streikas turi būti susijęs tik su sutarties pagrindu grindžiamais darbo santykiais. Jei streikas yra skelbiamas dėl politinių tikslų, tai toks streikas yra laikomas neteisėtu. Tokie tikslai, kaip užpulti valdžios organą ar trukdyti valstybės vykdomai veiklai, yra laikomi nusikaltimais. Streikas bus laikomas neteisėtu, jeigu jo tikslas yra pakeisti darbo sąlygas, kurios pagal kolektyvinę sutartį yra galiojančios. Streikas yra teisėtas, jei jis skelbiamas dėl tuo metu esančio šalių skirtingo ir neišspręsto kolektyvinės sutarties nuostatų interpretavimo.

Tam, kad pradėti streikuoti yra numatyta procedūra. Sprendimas skelbti streiką turi būti priimtas suinteresuotų darbuotojų tiesiogiai arba jų atstovų (profesinių sąjungų ar darbo tarybų). Sprendimas skelbti streiką turi būti praneštas darbdaviui ar administracijai. Pranešimas turi būti įteiktas raštu, nurodytos streiko priežastys, kada streikas prasidės, taip pat streiko komiteto sudėtis, iš kurios bus pranešta daugiau. Pranešimas skelbti streiką turi būti įteiktas bent jau prieš penkias dienas iki streiko pradžios. Streiko komitetas ir darbdavys yra įpareigojami derėtis dėl streiko pabaigos, sprendžiant problemas, dėl kurių kilo streikas. Streiko komitetas privalo užtikrinti, kad darbas visiškai nenutruktų ir greitą darbo atnaujinimą po streiko pabaigos. Dėl to streiko komitetas ir darbdavys patys turi susitarti, kas dirbs streiko metu. Streike dalyvaujantys darbuotojai gali prašyti lėšų tam, kad paremti juos streike. Darbuotojų, kurie nenori dalyvauti streike, teisė dirbti turi būti gerbiama. Ši taisyklė atitinka idėją, kad teisė streikuoti yra individuali kiekvieno darbuotojo teisė. Įstatyme nėra specialios nuostatos dėl streiko pabaigos.

Kadangi yra numatyta pareiga derėtis streiko metu, teigiama, kad galiausiai koks nors susitarimas bus pasiektas ir toks susitarimas pagal įstatymą turės tokią pačią reikšmę kaip ir kolektyvinių derybų susitarimas. Tačiau streikas gali baigtis ir be jokio susitarimo dėl to, kad darbuotojai grįžo prie savo darbo. Faktiškai, su ar be susitarimo, streikas nepasibaigia tol, kol nėra grįžtama prie darbo.

Įstatymas teigia, kad teisės streikuoti įgyvendinimas nenutraukia darbo santykių, streiko metu darbo sutarties vykdymas yra sustabdomas, galiausiai darbuotojas neturi teisės į darbo užmokestį, ir darbdavys neturi teisės reikalauti streiko metu, kad darbuotojas atliktų darbą. Teisėtas streikas negali būti priešastimi atleisti darbuotoją iš darbo. Tačiau sankcijos, tarp jų ir atleidimas, yra galimos streiko metu, jei darbuotojas atlieka veiksmus, kurie gali būti savarankiškas pagrindas taikyti tokias sankcijas. Taip pat įstatymas numato, kad streiko metu darbdavys į streikuotojų vietas negali priimti kitų darbuotojų. Streiko metu jame dalyvaujantys darbuotojai neturi teisės į bedarbio pašalpą, ar kitas išmokas dėl ligos, atsiradusios streiko metu (tačiau jie toliau gauna išmokas dėl ligos, jei jos buvo pradėtos mokėti iki streiko). Streiko metu socialinio draudimo įmokų mokėjimas yra sustabdomas. Apie pasekmes neteisėto streiko atveju įstatymas kalba gana neaiškiai. Iš esmės šios pasekmės yra išvedamos iš to, kas yra pasakyta apie teisėtą streiką. Neteisėtas streikas pats savaime nenutraukia darbo sutarties, bet tik sustabdo jos vykdymą. Neteisėtas streikas suteikia teisę darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo. Paprastas dalyvavimas neteisėtame streike nepateisima atleidimo, nes tai turi būti aktyvus dalyvavimas⁵⁶.

Apibendrinant galima pasakyti, kad teisė streikuoti yra pripažįstama visose demokratinėse valstybėse. Šiame skyriuje buvo aptariamas teisės streikuoti reglamentavimas kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse narėse ir JAV. Vienose valstybėse teisė streikuoti yra garantuojama konstitucijoje (Prancūzija, Lenkija, Latvija, Ispanija ir pan.) arba išplaukia iš konstitucinės teisės į asociacijas (JAV). Tose valstybėse, kur teisė streikuoti yra garantuojama konstitucijos, šios teisės įgyvendinimo tvarka ir sąlygos nustatomos specialiuose įstatymuose, reglamentuojančiuose kolektyvines derybas arba skirtus sureguliuoti kolektyvinius darbo ginčus.

Pagal minėtų valstybių įstatymus teisė streikuoti priklauso ne darbuotojų kolektyvui, bet atskiriems individams. Tačiau nors pripažįstama, jog tai yra individuali kiekvieno darbuotojo teisė, tačiau ji gali būti realizuojama tik kolektyviais darbuotojų

⁵⁶ International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Volume 11. Edited by BLANPAIN R. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1996, p. 141-147.

veiksmis. Taip pat streikais gali būti keliami tik profesiniai, ekonominiai ir socialiniai tikslai. Visose valstybėse politiniai streikai yra draudžiami.

Kas liečia sprendimo dėl streiko priėmimo klausimus, tai čia išsiskiria valstybės, kuriose sprendimą dėl streiko paskelbimo priima profesinės sąjungos (čia reikia ir darbuotojų pritarimo priimtam sprendimui), ir valstybės, kuriose sprendimą dėl streiko gali priimti tiek patys darbuotojai, tiek profesinės sąjungos ar darbo tarybos (Estija, Latvija, Ispanija ir pan.). Taikinimo procedūros prieš skelbiant streiką yra numatytos ne visose valstybėse. Kai kur streikas gali būti skelbiamas net nesulaukus taikinimo procedūros rezultatų (pvz., Prancūzijoje). Taip pat skirtingai reglamentuojamas įspėjimas apie būsimą streiką. Kai kur yra numatytas pakankamai protingas įspėjimo terminas (pvz., 5 dienos – Lenkija), kai kur pernelyg ilgas (pvz., JAV prieš 60 dienų įspėti kitą šalį), o kai kur net nėra privaloma įspėti darbdavio (Prancūzija, Danija).

Beveik visose valstybėse streikuojantiems darbuotojams yra numatytos panašios garantijos. Tik šioje vietoje išsiskiria JAV ir Danija. Pagal JAV teisę yra leidžiama darbdaviui į streikuotojų vietas priimti kitus darbuotojus tam, kad įmonė galėtų tęsti veiklą. Ir streike dalyvavę darbuotojai nebegali reikalauti iš darbdavio, kad jiems būtų leista dirbti senose darbo vietose (nors yra tam tikros išimtys). Pagal Danijos teisę streikas nutraukia darbo santykius, nors siekiant išvengti tokių padarinių yra sudarinėjamos sutartys tarp profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų.

Nors visos minėtos valstybės yra TDO narės ir ratifikavusios TDO konvencijas Nr. 87 ir 98 (išskyrus JAV), tai pat visoms yra žinoma TDO priežiūros organų paskelbtos principinės nuostatos dėl teisės streikuoti, tačiau kaip matome, kad kelių valstybių teisė kai kuriais atvejais net prieštarauja paskelbtoms teisės streikuoti principinėms nuostatoms. TDO praktikoje yra ne kartą pasakyta, kad streikuojančiųjų atleidimas iš darbo gali sukelti rimtus pažeidimus ir tai varžo asociacijų laisvės principą. Šios principinės nuostatos yra laikomos svarbiais TDO konvencijų Nr. 87 ir 98 elementais, kurie, kaip ir pačios konvencijos, yra įpareigojantys net ir jų neratifikavusioms valstybėms, tame tarpe ir JAV.

4. TEISĖS STREIKUOTI REGLAMENTAVIMAS LIETUVOS DARBO TEISĖJE

4.1. Teisės streikuoti prigimtis pagal Lietuvos teisę

Lietuvoje teisė streikuoti yra garantuojama Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucijos) 51 straipsnyje. Šiame Konstitucijos straipsnyje teigiama, kad darbuotojai gindami savo ekonominius ir socialinius interesus turi teisę streikuoti ir kad šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas. Šios teisės įgyvendinimo sąlygos ir tvarka yra reglamentuojama specialiu įstatymu, t.y. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK).

Konstitucijoje nustatyta, kad gindami savo ekonominius ir socialinius interesus teisė streikuoti turi darbuotojai, o pagal DK 76 straipsnį, streikas yra <... vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas...>. Taigi iš pirmo žvilgsnio būtų galima teigti, kad Lietuvoje teisė streikuoti yra laikytina kolektyvine, bet ne individualia teise. Tačiau tolesnė DK nuostatų analizė tokį požiūrį paneigia. Pagal DK 82 straipsnio 1 dalies nuostatas <... niekas negali būti verčiamas dalyvauti ar atsisakyti dalyvauti streike ...>. Vadinasi, dalyvavimas streike yra savanoriškas ir kiekvienas darbuotojas pats individualiai ir nieko neverčiamas, be jokio spaudimo gali priimti vienokį ar kitokį sprendimą dėl dalyvavimo streike. Todėl darytina išvada, kad nei Konstitucijos 51 straipsnio, nei DK 76 straipsnio nuostatos kalbant apie teisės streikuoti prigimtį neturėtų būti taikomos *implicite*, nes visgi tiek DK 82 straipsnio 1 dalies nuostatos, tiek kitos šio Kodekso nuostatos, reglamentuojančios streiko paskelbimo tvarką ir sąlygas, leidžia teigti, kad Lietuvos kolektyvinė darbo teisė laikosi dualistinės koncepcijos streiko prigimties atžvilgiu ir, laikydama tai individualia kiekvieno darbuotojo teise, kartu nustato, kad ši teisė gali būti įgyvendinam tik kolektyviniais darbuotojų veiksmais ir šiame procese dalyvaujant jų atstovams pagal įstatymą⁵⁷.

4.2. Streiko sąvoka pagal Lietuvos darbo teisę

DK 76 straipsnis taip apibrėžia streiką - tai vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas. Po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo streiko sąvoka, jo

⁵⁷ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 202.

skelbimo tvarka ir kiti klausimai buvo reguliuojami Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymu⁵⁸. Šio įstatymo 1 straipsnis pateikia tokią pačią streiko sąvoką, kaip ir galiojantis DK.

Iš DK pateiktos streiko sąvokos matyti, kad DK lyg ir numato galimybę skelbti streiką ne tik vienos įmonės, bet ir aukštesniu lygiu, t.y. gali apimti ne tik vieną įmonę, bet kelias ar net keliolika įmonių. Tai reiškia, kad galima kalbėti apie streiką šakos, teritoriniu ar net nacionaliniu lygiu. O kartu analizuojant ir DK 77 straipsnį, galima teigti, kad streikas gali būti skelbiamas ir įmonės struktūriniame padalinyje. Pati įmonė turi būti suprantama plačiąja prasme. Šiuo atveju reikia atsižvelgti į DK 16 straipsnio pateiktą darbdavio apibrėžimą: tai gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio. Kartu reikia atsižvelgti ir į DK 78 straipsnį, kuris numato streikų apribojimus, t.y. vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenims, ten dirbantiems pagal darbo sutartis), greitosios medicinos pagalbos tarnybose.

Streikui, kaip vienam iš vienas kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų, arba, kitaip tariant, kaip *ultima ratio* sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą, būdingi šie bruožai: 1) streikas yra kolektyvinis veiksmas, kuriam organizuoti reikia suderintų darbuotojų veiksmų; 2) streiko metu nutraukiamas darbas; 3) streiku siekiama padaryti spaudimą darbdaviui ir patenkinti socialinius ir (ar) ekonominius darbuotojų reikalavimus, dėl kurių nepavyko susitarti derybomis ir kilo kolektyvinis darbo ginčas⁵⁹.

DK straipsnis sako, kad streikas gali būti skelbiamas esant šioms aplinkybėms: 1) kolektyvinis darbo ginčas nebuvo išspręstas taikinimo komisijoje arba 2) darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas yra nevykdomas.

Šios nuostatos suponuoja išvadą, kad DK nustato tik vieną privalomą taikinimo procedūros kolektyvinių darbo ginčų sprendimo stadiją, t.y. šių ginčų nagrinėjimą taikinimo komisijoje. Tačiau kolektyvinių darbo ginčų šalys, nepavykus suderinti savo interesų taikinimo komisijoje, nėra įpareigotos kreiptis į kitus du alternatyvius kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo organus – į darbo arbitražą ir trečiųjų teismą. Šiuo atveju, jei darbuotojams atstovaujančiam subjektui pavyktų pasiekti norimo sprendimo taikinimo komisijoje, taip pat jei būtų patenkinti ne visi iškelti reikalavimai ar darbdavys nevykdytų taikinimo komisijos sprendimo, darbuotojams atstovaujanti profesinė sąjunga ar darbo taryba galėtų skelbti streiką. Kai kolektyvinis darbo ginčas buvo nagrinėtas

⁵⁸ Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 234-235.

darbo arbitraže ar trečiųjų teisme, bet darbdavys nevykdo šių organų priimto sprendimo, taip pat galima skelbti streiką⁶⁰.

Apibendrinus tai, kas buvo pasakyta galima teigti, kad streikas yra *ultima ratio* priemone, t.y. streikas gali būti skelbiamas tik tada, kai yra išnaudotos DK reglamentuotos sutaikinimo priemonės arba jos nedavė teigiamų rezultatų. Taip pat streikas yra laikinas, savanoriškas darbuotojų atsisakymas dirbti. Streikas gali būti įgyvendinamas darbuotojų kolektyviniais veiksmais, kuriais siekiama patenkinti darbuotojų socialinius ir ekonominius interesus.

4.3. Streiko organizavimo, skelbimo sąlygos ir tvarka pagal Lietuvos darbo teisę

4.3.1. Streiko šalys

Tam, kad paskelbti streiką, pirmiausia turi kilti kolektyvinis darbo ginčas. Pagal DK 68 straipsnį, kolektyvinis darbo ginčas yra įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį bei nepatenkinus šalių iškeltų ir DK nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų. Minėtas DK straipsnis numato kolektyvinio darbo ginčo šalis. Kalbant apie kolektyvinio ginčo šalis įmonės lygiu, reikia prisiminti, kad pagal DK 60 straipsnį, įmonės kolektyvinės sutarties šalimis yra laikomas darbuotojų kolektyvas ir darbdavys, o pagal DK 68 straipsnį iš tokios sutarties kilusio kolektyvinio ginčo šalys jau yra ne darbuotojų kolektyvas, bet įmonės profesinė sąjunga (ar šakos profesinė sąjunga, jeigu ji pagal DK 19 straipsnio nuostatas buvo įgaliota atstovauti įmonės darbuotojų kolektyvui) ar darbo taryba, o iš kitos pusės darbdavys. Dr. D. Petrylaitė savo monografijoje, remiantis išsamia DK normų analize, yra pripažinusi, kad įmonės lygiu kolektyvinio darbo ginčo šalimi iš darbuotojo pusės yra darbuotojų kolektyvas, kuris savo teisę į kolektyvinius darbo ginčus realizuoja su legitimu atstovu: įmonės profesinės sąjungos, įmonėje veikiančių profesinių sąjungų jungtinės atstovybės, šakos profesinės sąjungos organizacijos arba darbo tarybos pagalba⁶¹.

Kalbant apie kolektyvinio darbo ginčo šalis aukštesniu nei įmonės lygiu, DK 68 ir 69 straipsniai nors ir netiesiogiai nustatė, kad jomis yra profesinės sąjungos ir jų

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 236.

⁶¹ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 95.

organizacijos. Tokią išvadą leidžia daryti 68 straipsnyje vartojama konstrukcija <...kolektyvinis darbo ginčas yra (...) teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai...>. Sistemiskai taikant DK 68 ir 51 straipsnių nuostatas darytina išvada, kad šakos, teritorijos ar nacionaliniu lygiu kilusių kolektyvinių darbo ginčų šalys yra atitinkamos profesinių sąjungų organizacijos, kurios veda kolektyvines derybas dėl aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo ar yra šių sutarčių šalys.

Taigi kolektyvinio darbo ginčo šalimis iš darbuotojo pusės laikytina: įmonės kolektyvinių darbo ginčų – darbuotojų kolektyvas, dalyvaujantis ginče turėdamas savo atstovus: įmonės profesinę sąjungą, įmonėje veikiančių profesinių sąjungų jungtinę atstovybę, šakos profesinės sąjungos organizaciją, darbo tarybą; šakos, teritorinių, nacionalinių (aukštesnio nei įmonės lygio) kolektyvinių darbo ginčų – atitinkamos profesinių sąjungų organizacijos, kurios, būdamos atitinkamų ekonominės veiklos sričių darbuotojų atstovės, šiuo atveju veikia, kaip savarankiški kolektyvinių darbo santykių subjektai⁶². Kolektyvinio darbo ginčo šalis iš darbdavio pusės yra darbdavys, apibrėžtas DK 16 straipsnyje, ir šakos, teritorinių ar nacionalinių kolektyvinių – sutartinių santykių lygiu veikiančios darbdavių organizacijos⁶³.

Remiantis tuo, kad kolektyvinis darbo ginčas gali kilti įmonės, šakos, teritorijos ar nacionaliniu lygiu, bei tai, kad streikas taip pat gali būti atitinkamo lygio, reikėtų kalbėti ir apie tokio pat lygio streikų šalis. Pagal DK streikas gali būti skelbiamas, kai kolektyvinis darbo ginčas neišspręstas taikinimo komisijose arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas. Tai reiškia, kad darbo ginčo šalims nepavyko suderinti savo interesų sudarytoje taikinimo komisijoje arba nėra vykdomas darbuotojus tenkinantis kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo organo priimtas sprendimas. Prieš skelbiant streiką profesinė sąjunga (ar šakos profesinė sąjunga, jeigu ji pagal DK 19 straipsnio nuostatas buvo įgaliota atstovauti įmonės darbuotojų kolektyvui) ar profesinių sąjungų organizacija, ar darbo taryba turi priimti sprendimą skelbti streiką, o jam dar slaptu balsavimu turi pritarti įmonės ar jos padalinio darbuotojai. Be DK nustatytų procedūrų, kurių privalo laikytis kolektyvinio darbo ginčo šalys, streikas neįmanomas be profesinės sąjungos (ar šakos profesinės sąjungos, jeigu ji pagal DK 19 straipsnio nuostatas buvo įgaliota atstovauti įmonės darbuotojų kolektyvui), profesinių sąjungų organizacijos ar darbo tarybos sprendimo.

⁶² PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 98.

⁶³ Ten pat, p. 103.

4.3.2. Sprendimas dėl streiko paskelbimo

Pagal DK 77 straipsnio 1 dalį priimti sprendimą skelbti streiką (taip pat išpėjamąjį) turi teisę profesinė sąjunga jos įstatuose nustatyta tvarka. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas neperdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, skelbimą skelbti streiką įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje turi teisę darbo taryba. Nagrinėjant šios teisės įgyvendinimą reikėtų atsižvelgti ir į DK normas, nustatančias darbuotojų atstovavimo subjektus. Pagal DK 19 straipsnio 1 dalies nuostatas darbuotojų teisėms ir interesams atstovauja ir juos gina profesinės sąjungos. Profesinės sąjungos gali veikti tam tikroje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, taip pat gali būti steigiamos šakiniu ar teritoriniu principu. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas gali perduoti tam tikros ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų kolektyvas pasinaudoja DK 19 straipsnio 1 dalyje nustatyta galimybe savo atstovavimo bei gynimo funkcijas perduoti tam tikros ekonominės veiklos šakos profesinių sąjungų organizacijai, teisė skelbti šios įmonės darbuotojų streiką turėtų būti pripažįstama darbuotojų kolektyvo įgaliotai šakos profesinių sąjungų organizacijai. Kaip jau buvo minėta DK 77 straipsnis, kalbėdamas apie streiko skelbimą numato ne tik profesines sąjungas, bet ir darbo tarybas. Skirtingai nei profesinės sąjungos, darbo tarybos veikia tik tam tikroje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje ir atstovauja tik tam tikros įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų teisėms ir interesams bei juos gina. Taip pat DK 19 straipsnio 1 dalis ir 21 straipsnio 2 dalis numato, kad darbo tarybos sudaromos, jeigu darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisė nėra suteikta profesinėms sąjungoms, t.y. jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisė nesuteikta šakiniu principu veikiančiai profesinei sąjungai. DK 21 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad darbo taryba turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises. Darbuotojų atstovų teisės yra nustatytos DK 22 straipsnio 1 dalyje. Čia tarp kitų pagrindinių teisių nurodyta teisė organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtas priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę. Iki DK 77 straipsnio pakeitimo buvo numatyta, kad priimti sprendimą skelbti streiką turi teisę tik profesinė sąjunga. Taigi teisė skelbti streiką buvo pripažįstama išimtinė profesinių sąjungų teise. Toks reguliavimas sudarė ganėtinai komplikuoatą padėtį įmonėje, kurioje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir

gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, o darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teisę turi darbo taryba, darbuotojai negali įgyvendinti savo konstitucinės teisės streikuoti, kadangi nebuvo subjekto galinčio skelbti streiką. Ir jei tokioje situacijoje darbo taryba paskelbtų streiką, jis būtų buvęs paskelbtas neteisėtas, nes jis būtų paskelbtas nesilaikant DK nustatytos tvarkos ir reikalavimų. Ankstesnė DK straipsnio redakcija, kuri nenumatė darbo taryboms teisės skelbti streiką, buvo dažnai kritikuojama tiek teisinėje literatūroje, tiek ir masinės informacijos priemonėse. Šią problemą yra gvildenusi dr. D. Petrylaitė savo monografijoje „Kolektyviniai darbo ginčai“. Ji teigia, kad „DK atsiranda didelė spraga, nes įstatymas nesureguliuoja esminio klausimo – kaip darbuotojai gali įgyvendinti savo teisę streikuoti, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, o atstovavimo darbuotojų teisėms ir interesams ir gynimo funkcija suteikta darbo tarybai⁶⁴“. Jau tada buvo siūloma pakoreguoti DK nuostatas ir numatyti galimybę darbo tarybai skelbti streiką ir jam vadovauti.

Darbo tarybos teisė skelbti streiką, be DK, yra įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo 19 straipsnio 1 dalies 10 punkte. Taip pat minėtas įstatymas numato, kad įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų, darbo tarybos funkcijas įgyvendina darbuotojų atstovas, renkamas darbuotojų kolektyvo susirinkime. Darbuotojų atstovui taikomos visos Darbo tarybų ir kitų įstatymų, norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas. Tai reiškia, kad išrinktas darbuotojų atstovas taip pat turi teisę priimti sprendimą skelbti streiką.

Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas numatė, kad priimti sprendimą skelbti streiką turi teisę tik profesinė sąjunga. Pagal tuo metu galiojusius įstatymus profesinės sąjungos buvo vieninteliai darbuotojų atstovai. Darbo tarybos atsirado tik su DK priėmimu, nors iškart joms ir nebuvo suteikta teisė priimti sprendimą dėl streiko paskelbimo ar vadovauti streikui.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas suteikia teisę streikuoti valstybės tarnautojams. Tačiau numatoma išimtis, kad tai nėra taikoma valstybės tarnautojams, einantiems valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose padalinio vadovo ar aukštesnes pareigas. Tačiau Valstybės tarnybos įstatymas numato, kad valstybės tarnautojams valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje atstovauja veikianti valstybės tarnautojų profesinė sąjunga. Todėl priimti sprendimą dėl streiko

⁶⁴ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 205.

minėtose institucijose ir įstaigose turi teisę tik profesinė sąjunga.

DK 77 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad sprendime skelbti streiką privalomai nurodoma: 1) reikalavimai, dėl kurių skelbiamas streikas; 2) būsimo streiko pradžia; 3) streikui vadovaujantis organas (DK 79 str.). Tai privalomi dalykai, kurie turi būti aptarti sprendime. Be šių dalykų, sprendime skelbti streiką reikėtų nurodyti: 1) streiko pobūdį (įspėjamasis ar tikrasis streikas); 2) ar yra darbuotojų daugumos pritarimas siekti patenkinti savo reikalavimus streikuojant; 3) kitus, profesinės sąjungos manymu, svarbius ir būtinus dalykus⁶⁵.

Praktikoje buvo kilusi problema su streiko metu keliamais reikalavimais ir dėl streiko datos. Dr. Daiva Pertylaitė savo straipsnyje „Teisės streikuoti įgyvendinimo Lietuvoje problemos“ gvildenusi teisės streikuoti problemas rėmėsi teismų sprendimais, priimtais dėl 2000 metais vykusių specialios paskirties UAB „Vilniaus autobusų parkas“ ir specialios paskirties UAB „Vilniaus troleibusai“ įmonių darbuotojų streikų. Vilniaus apygardos teismas, nagrinėdamas galimybę atidėti paskelbto streiko datą, konstatavo, kad galiojančiame Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatyme nėra tai draudžiamos nuostatos, bet yra įpareigojimas įspėti darbdavį apie konkrečią numatomo streiko datą. Todėl darytina išvada, kad įstatymas reikalauja įspėti apie kiekvieną konkrečią streiko datą, t.y. tiek apie pirmą, tiek apie atidėtą. Išvada, kad įstatymas nedraudžia atidėti paskelbto streiko datos, daroma iš bendros Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo prasmės, nes šio įstatymo nuostatos nukreiptos į kolektyvinių darbo ginčų sureguliovimą iki įvyksiant streikui. Sprendžiant kitą klausimą dėl darbuotojų reikalavimų tapatumo, Lietuvos Aukščiausiasis teismas konstatavo, kad darbuotojų reikalavimų tapatumas turi būti vertinamas pagal jų pobūdį. Pareikštų reikalavimų redagavimo ir tikslinimo negalima vertinti kaip streiko paskelbimo tvarkos pažeidimo⁶⁶.

Apibendrinant galima pasakyti, kad priimti sprendimą skelbti streiką turi teisę įmonės profesinė sąjunga, šakos profesinė sąjunga, jei ji buvo įgaliota atstovauti įmonės darbuotojų kolektyvui, profesinių sąjungų organizacija ar darbo taryba. Įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų, išrinktas darbuotojų atstovas, įgyvendindamas darbo tarybos funkcijas, taip pat turi teisę priimti sprendimą skelbti streiką.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 239.

⁶⁶ PETRYLAITĖ D. Teisės streikuoti įgyvendinimo Lietuvoje problemos. Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17), p. 171-182.

4.3.3. Darbuotojų pritarimas streikui

DK numato, kad sprendimą skelbti streiką priima profesinė sąjunga ar darbo taryba (jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai). Pagal DK 77 straipsnio 1 dalies nuostatas streikas gali būti skelbiamas, jeigu šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarė:

- 1) skelbti streiką įmonėje – du trečdaliai įmonės darbuotojų;
- 2) skelbti streiką įmonės struktūriniame padalinyje – du trečdaliai to padalinio darbuotojų ir ne mažiau kaip pusė visos įmonės darbuotojų.

Taigi šiuo DK straipsniu įtvirtinamos dvi tarpusavyje susijusios teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygos. Pirma, reikalavimas, kad sprendimui skelbti streiką pritartų nustatyta įmonės darbuotojų dauguma. Antra, reikalavimas, kad sprendimui skelbti streiką būtų pritarta slaptu balsavimu. Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatyme šis klausimas buvo reguliuojamas analogiškai, išskyrus vieną dalyką, kad skelbiant streiką įmonės struktūriniame padalinyje reikėjo gauti du trečdalius to padalinio darbuotojų ir daugiau kaip pusės įmonės darbuotojų pritarimą.

Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komitetas yra pripažinęs, kad minėtos teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygos nepažeidžia asociacijų laisvės principo. Tačiau šis komitetas yra ne kartą pasakęs dėl reikalaujamo darbuotojų pritarimo skelbiamam streikui kvorumo. Pavyzdžiui, jis yra konstatavęs, kad reikalavimas gauti daugiau kaip pusės arba absoliučios daugumos darbuotojų pritarimą skelbti streiką yra pernelyg išplėstas ir labai riboja galimybę paskelbti streiką, ypač didelėse įmonėse, taigi pažeidžia asociacijų laisvės principą; arba reikalavimas, kad streikui pritartų du trečdaliai darbuotojų, taip pat gali būti sunkiai pasiekiamas (šiuo atveju nekonstatuojama, kad tai laikytina asociacijų laisvės pažeidimu, bet vien tai, kad toks kvorumas laikomas per dideliu ir sunkiai pasiekiamu, verčia galvoti, ar verta jį nustatyti).

Atsižvelgiant į Asociacijų laisvės komiteto suformuluotas principines nuostatas galima teigti, kad Lietuvoje taikomas gana griežtas darbuotojų pritarimo skelbti streiką kvorumo reikalavimas. Sunkiai įsivaizduojama, kaip būtų galima gauti slapta balsuojančių dviejų trečdalių ir pusės darbuotojų pritarimą įmonėse, kuriose dirba šimtai ar net tūkstančiai darbuotojų arba kurių filialai ar struktūriniai padaliniai išsidėstę didelėje valstybės teritorijoje.

Tą patį tvirtina ir kolektyvinių darbo santykių ekspertai, teigdami, kad dviejų trečdalių balsų dauguma, palyginti ją su demokratinėse sistemose įprasta paprasta balsų

dauguma, yra iš tiesų per didelė. Šį kvorumą vertėtų sumažinti, o įspėjamojo streiko atveju, atsižvelgiant į nedidelę streiko trukmę (dvi valandas) ir į tai, kad apie šį streiką darbdavys taip pat turi būti išpėtas prieš septynias kalendorines dienas (DK 77 straipsnio 3 dalis), iš viso reikėtų atsisakyti darbuotojų balsavimo dėl pritarimo įspėjamajam streikui ir palikti galimybę atitinkamai profesinei sąjungai ar darbo tarybai dėl šio streiko priimti savarankišką sprendimą. Jam pritarimą ar nepritarimą darbuotojai išreikštų savo konkludentiniais veiksmais – dalyvaudami streike ar ne⁶⁷.

Apibendrinant tai, kas buvo pasakyta, galima teigti, kad DK nustato per didelius kvorumo reikalavimus, todėl būtų siūlytina sumažinti darbuotojų pritarimo skelbiant tikrąjį streiką kvorumo reikalavimus ir tokiu būdu būtų atsižvelgta ir į Asociacijų laisvės komiteto išvadas dėl kvorumo reikalavimų. Skelbiant įmonės streiką galėtų būti reikalaujama, kad šiam sprendimui slaptu balsavimu pritarėtų daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų, o įmonės struktūrinio padalinio streikas gali būti skelbiamas, jeigu jam pritarė daugiau kaip pusė to padalinio darbuotojų ir daugiau kaip trečdalis visos įmonės darbuotojų.

4.3.4. Streikų skelbimo nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygiu sąlygos

Atsižvelgiant į DK 76 straipsnyje pateiktą streiko sąvoką (streikas yra vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas) galima daryti išvadą, kad DK lyg ir numato galimybę streiką skalbti ne tik vienos įmonės, bet ir aukštesniu lygiu (pavyzdžiui, šakos, teritoriniu ar net nacionaliniu). Tokią išvadą taip pat galima pagrįsti ir DK 68 straipsnio nuostatomis, kuriose pateikiama kolektyvinio darbo ginčo sąvoka, pagal kurią kolektyvinis darbo ginčas gali kilti ne tik vienoje įmonėje, jos struktūriniame padalinyje ar keliuose padaliniuose, bet ir aukštesniu lygiu, t.y. tam tikroje šakoje, tam tikroje teritorijoje ar net nacionaliniu lygiu. Tai priklauso nuo kolektyvinės sutarties, dėl kurios nevykdymo ar nesutarimų ją sudarant ir kilo kolektyvinis darbo ginčas, rūšies. Akivaizdu, kad pripažįstant galimybę kilti šakiniam, teritoriniam ar net nacionaliniam kolektyviniam darbo ginčui, kuris kaip ir įmonėje kilęs kolektyvinis darbo ginčas yra sprendžiamas taikant DK nustatytas taikinimo procedūras, turėtų būti pripažįstama ir teisė sprendžiant šiuos ginčus skelbti tam tikro lygio streiką. Tačiau DK 77 straipsnio 1 dalyje nenustatytos specialios taisyklės, kuriomis vadovaudamiesi darbuotojų atstovai galėtų skelbti streiką tam tikroje gamybos šakoje ar teritorijoje. Tokiu

⁶⁷ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 206-207.

atveju galimi du sprendimo būdai. Pirmia, taikyti analogiją ir vadovautis įmonės streiko skelbimo taisyklėmis, skelbiant streiką šakos, teritorijos ar nacionaliniu lygiu gauti darbuotojų pritarimą visose įmonėse, kuriose yra taikoma atitinkama kolektyvinė sutartis. Tokią išėitį pagal tai, kaip dabar reglamentuojami aukštesnio lygio streikai, mato ir kai kurie užsienio ekspertai. Jie teigia, kad nesant specialių taisyklių, nustatančių, kaip turėtų būti skelbiamas ir organizuojamas aukštesnio lygio streikas, profesinės sąjungos turėtų pirmiausia įgyvendinti visus vienoje įmonėje skelbiamo streiko procedūrinius reikalavimus. Bet toks reglamentavimas iš esmės prieštarautų asociacijos laisvės principui ir ribotų darbuotojų atstovų galimybes pasinaudoti teise streikuoti aukštesniu nei įmonės lygiu, nes realiai gauti visų įmonių, kuriose taikoma atitinkama kolektyvinė sutartis, darbuotojų pritarimą būtų neįmanoma. Beje, šiuo atveju neišvengiamai reikia atkreipti dėmesį į DK 78 straipsnio 3 dalies nuostatą, kuri draudžia skelbti streiką kolektyvinės sutarties galiojimo metu, jeigu šios sutarties yra laikomasi. Akivaizdu, kad tokia nuostata be jokių teorinių abejonų ir praktinių sunkumų taikytina galiojant įmonės kolektyvinei sutarčiai. Tačiau aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių atveju situacija gali susiklostyti ir kitaip. Pavyzdžiui, gali būti, kad šakos kolektyvinių sutarčių nesilaikys tik vienas ar keli darbdaviai arba, priešingai, visi šia sutartimi įsipareigoję darbdaviai jos nesilaikys, išskyrus vieną ar kelis darbdavius. Taigi ar tokiu atveju profesinių sąjungų organizacija – tokios kolektyvinės sutarties šalis – galės inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą ir vėliau kelti streiko klausimą, ar vis dėlto bent vieno darbdavio, kuris laikosi šios sutarties, buvimas užkirs tokią galimybę?

Atsakant į šį klausimą galima būtų vadovautis DK 51 straipsnio nuostatomis, reglamentuojančiomis, kas yra atitinkamos aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties šalys, t.y. atitinkamos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, ir teigti, kad net ir pavieniam darbdaviui nesilaikant atitinkamos aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties nuostatų, reikalavimai turėtų būti įteikiami ne tam darbdaviui, kuris nevykdo kolektyvinės sutarties, bet šią sutartį pasirašiusiai darbdavių organizacijai – vienai iš kolektyvinės sutarties šalių. Tokiu atveju galima būtų tikėtis, kad darbdavių organizacija tik iškilus nesutarimui ir gavusi profesinės sąjungos reikalavimus imtųsi organizacinių ir ekonominių galių ir galbūt pavyktų išvengti streiko. Darbdavio pusės, kilus šakos, teritoriniam, nacionaliniam kolektyviniam darbo ginčui darbdavio šalimi yra laikytini tiek individualus darbdavys, tiek keli darbdaviai, tiek ir darbdavių organizacija. Kitaip tariant, nors aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių šalis yra darbdavių organizacija, realiai daugiausia tokia sutartimi prisiimtas pareigas ir įsipareigojimus turi įgyvendinti šių organizacijų nariai – individualūs darbdaviai. Todėl ir kilus nesutarimui reikalavimai

turėtų būti įteikiami ne darbdavių organizacijai, bet konkrečiam darbdaviui (darbdaviams), kuris nevykdo kolektyvinės sutarties. Gali būti ir tokios situacijos, kai reikalavimus profesinė sąjunga įteiks darbdavių organizacijai. Tokios situacijos įmanomos, kai ne pavieniai darbdaviai, o jų organizacija nesilaikys kolektyvinės sutarties įsipareigojimų.

Todėl logiškiausia ir nuosekliausia būtų nustatyti, kad jei nesilaikoma aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties ir kyla kolektyvinis darbo ginčas, kurio nepavyksta išspręsti pozityviomis priemonėmis (metodais), profesinės sąjungos organizacija streiką galėtų skelbti tik tose įmonėse, kurių darbdaviai nevykdė šios kolektyvinės sutarties nuostatų. Tokia streikų aukštesniu nei įmonės lygiu skelbimo schema būtų teisinga ir logiška ne tik teisine, bet ir socialine bei ekonomine prasme. Kad ir kaip deklaruotume darbuotojų konstitucinę teisę streikuoti ir jų kolektyvinių interesų bei teisių apsaugos būtinybę, reikia nepamiršti, kad tokios priemonės kaip streikas, ypač jei jis apims kelias ar net keliolika įmonių, gali sukelti didelių neigiamų pasekmių visuomenei, šalies ūkio ekonomikai. Kitaip tariant, siektini ir laukiami streiko tikslai gali atnešti daugiau žalos negu naudos. Kita vertus pasirinkus pirmąjį streiko skelbimo aukštesniu nei įmonės lygiu modelį, t.y. nustatčius, kad bet kuriuo atveju, net vienam ar keliems darbdaviams nesilaikant aukštesnio lygio sutarties, streikas turėtų būti skelbiamas visose šio lygmens įmonėse, galėtų atsirasti psichologinė priešprieša darbuotojų tų įmonių, kurių darbdaviai laikosi ir vykdo kolektyvinę sutartį. Aišku, šie darbuotojai galėtų atsisakyti dalyvauti streike, bet neabejotina, kad neigiamų socialinių, ekonominių ar teisinių padarinių jiems nepavyktų išvengti (galima situacija, kad tokiose įmonėse būtų paskelbta prastova, vyktų masiniai renginiai ir dėl to darbuotojai neatliktų darbo funkcijų, negautų darbo užmokesčio ir pan.).

Realiai neišvengiamos situacijos, kad pati darbdavių organizacija nesilaikys ir nevykdys pasirašytos kolektyvinės sutarties (pavyzdžiui, pažeis kitos kolektyvinės sutarties šalies – profesinių sąjungų organizacijos teises ir sutartyje sulygtas jos veiklos socialines bei ekonomines sąlygas). Manytina, kad tokiu atveju profesinė sąjunga galėtų inicijuoti streiką, apimantį visas atitinkamai darbdavių organizacijai priklausančių darbdavių įmones. Taigi tam turėtų būti nustatomos ir atitinkamos norminės tokių streikų skelbimo sąlygos bei tvarka. Tokia pati situacija gali, be abejonės, susiklostyti ir kolektyvinių derybų dėl aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties sudarymo ar pakeitimo metu. Tokiu atveju kilusio kolektyvinio darbo ginčo ir streiko, jeigu kolektyvinis darbo ginčas pasiektų tokią situaciją, šalis būtų darbdavių organizacija, o ne atskiri darbdaviai.

Kalbant apie darbuotojų, sutinkančių, kad profesinės sąjungos organizacija skelbtų

aukštesnio lygio streiką, kvorumą, kyla nemažai teorinių ir praktinių klausimų. Bene paprasčiausia būtų, jeigu įstatymas nustatytų, kad skelbti aukštesnio lygio streiką pakaktų ne atitinkamo lygio įmonėse dirbančiųjų darbuotojų, bet streiką organizuojančios profesinės sąjungos organizacijos narių pritarimo. Tačiau tokia profesinių sąjungų organizacija gali atstovauti ir tokioms įmonėms, kurių tik maža dalis darbuotojų yra profsąjungos nariai. Neabejotina, kad kilus streikui visi tokių įmonių darbuotojai vienaip ar kitaip būtų įtraukti į šį procesą, todėl neišvengiamai turi būti atsižvelgta į jų nuomonę, nors reikalavimas, kad atitinkamas streikui pritariančių darbuotojų balsų kvorumas būtų gautas kiekvienoje įmonėje, tikrai yra pernelyg didelis ir sunkiai įgyvendinamas. Reikia sutikti, kad aukštesnio lygio streiką organizuojanti profesinių sąjungų organizacija turi surengti slaptus balsavimus dėl pritarimo jam visose įmonėse, kuriose ketina skelbti streiką. Šiuo atveju būtų galima reikalauti kiekvienoje tokioje įmonėje gauti daugiau kaip pusės tos įmonės darbuotojų sutikimą, t.y. kaip ir skelbiant įmonės streiką. Kai profesinė sąjunga skelbia streiką visose atitinkamai darbdavių organizacijai priklausančiose įmonėse, t.y. kai atitinkamos kolektyvinės sutarties nesilaiko ne atskiri darbdaviai, o pati darbdavių organizacija, tokiu atveju reikėtų nustatyti kiek kitokius kvorumo reikalavimus, negu yra taikomi skelbiant streiką vienoje įmonėje. Šiuo atveju, vadovaujantis teisingumo ir protingumo principais, realiausia ir tikslingiausia būtų nustatyti paprastosios visų darbuotojų, kuriems taikomos atitinkamos kolektyvinės sutarties nuostatos, balsų daugumos kvorumą. Tuomet netgi negavus reikalingo pritariančiųjų darbuotojų balsų skaičiaus vienoje ar keliose įmonėse, bet suskaičiavus visose įmonėse įvykusio balsavimo rezultatų vidurkį, siekiant bent pusę visų būsimame streike dalyvaujančių įmonių darbuotojų, profesinių sąjungų organizacija jau galėtų skelbti streiką. Žinoma, šiuo atveju galima būtų kelti klausimą, ar taip nebūtų netiesiogiai taikoma prievarta dalyvauti streike ir tų įmonių, kuriose nebuvo pritarta streiko skelbimui, darbuotojams. Tačiau kiekvienas individualus darbuotojas yra saugomas DK 82 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos principinės nuostatos, kad niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Taigi bet kuriam individualiam darbuotojui paliekama pasirinkimo laivė – dalyvauti streike ar ne, o kartu profesinių sąjungų organizacijai sudaromos palankios ir realios sąlygos paskelbti aukštesnio lygio streiką. Šiuo atveju būtina išspręsti ir tokios darbdavių organizacijos narių - darbdavių išpėjimo apie streiką problemą. Viena vertus, tai turėtų būti numatyta pačios darbdavių organizacijos vidinių organizacinių teisės aktu, t.y. nustatyta, kaip darbdavių organizacija informuos savo narius apie gautą išpėjimą ir būsimą streiko pradžią. Kita vertus, žinant, kad šiuo metu veikiančios darbdavių organizacijos gana atsargiai savo vidiniuose dokumentuose sprendžia su savo narių

atstovavimu kolektyvinių darbo santykių srityje susijusius klausimus ir nesant specialaus darbdavių organizacijų – darbo teisinių santykių subjektų – statusą reglamentuojančio įstatymo, DK būtų tikslinga nustatyti profesinių sąjungų organizacijos pareigą apie būsimą streiką įspėti ne tik darbdavių organizaciją, bet ir kiekvieną šios organizacijos narį darbdavį – pasiūsti jiems DK nustatyta tvarka priimtą sprendimą skelbti streiką.

Todėl apibendrinus tai, kas buvo pasakyta, galima daryti išvadą, kad nesilaikant aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių profesinių sąjungų organizacijai turi būti suteikta teisė organizuoti streikus tose įmonėse, kurių darbdaviai nesilaiko kolektyvinės sutarties nuostatų, kai kolektyvinės sutarties nesilaiko pati darbdavių organizacija ar kai kolektyvinių derybų dėl tokios sutarties sudarymo ar pakeitimo metu kyla kolektyvinis darbo ginčas, - visose atitinkamai darbdavių organizacijai priklausančiose įmonėse⁶⁸. Kadangi DK tiesiogiai ir aiškiai nereglementuoja streiko skelbimą aukštesniu nei įmonės lygiu, t.y. nacionalinio, šakos ar teritorinio lygio streiką, ir tokios išvados daromos tik remiantis DK nuostatų analize, būtų tikslinga įvirtinti DK straipsnį, kuris numatytų aukštesnio lygio streiko skelbimo tvarką. Taip pat, kad nebūtų apsunkinta darbuotojų galimybė pasinaudoti savo teise streikuoti aukštesniu nei įmonės lygiu, reikėtų numatyti, kad tokiam sprendimui priimti pakaktų daugiau kaip pusės įmonės darbuotojų balsų daugumos, tų įmonių, kurių darbdaviai nesilaiko kolektyvinės sutarties, arba kai kolektyvinės sutarties nesilaiko darbdavių organizacija – paprastos darbuotojų, kuriems taikomos atitinkamos kolektyvinės sutarties nuostatos, balsų daugumos. Tokiu būdu neapsunkintų šios teisės realizavimo procedūriniai reikalavimai, taip būtų atsižvelgta į Asociacijų laisvės komiteto pastabas dėl procedūrinių reikalavimų streiko organizavimui.

4.3.5. Teisės streikuoti apribojimai

Teisės streikuoti apribojimai nustatyti DK 78 straipsnyje, t.y. jame nustatytos sąlygos ir aplinkybės, kada streikai Lietuvoje iš viso draudžiami. Šios sąlygos ir aplinkybės atspindi jau aptartas tarptautinėje ir užsienio valstybių kolektyvinėje darbo teisės teorijoje bei praktikoje sutinkamas teisės streikuoti apribojimų pagrindines grupes: *ratione personae*, *ratione loci* ir *ratione temporis* apribojimai.

Ratione personae teisės streikuoti apribojimai

Pasinaudojant šiuo pagrindu teisė streikuoti yra ribojama tam tikros kategorijos darbuotojams, t.y. nustatomos profesijos, kurių atstovai visiškai neturi teisės streikuoti.

⁶⁸ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 208 – 212.

DK 78 straipsnis numato, kad draudžiama skelbti streiką: 1) vidaus reikalų sistemose; 2) krašto apsaugos sistemose; 3) krašto saugumo sistemose; 4) greitosios medicinos pagalbos tarnybose⁶⁹. DK pateikiamas baigtinis sąrašas įmonių ir tarnybų, kuriose draudžiama streikuoti. Tačiau kadangi minėtose tarnybose ir įmonėse susiklosto ne tik valstybės tarnybos darbo santykiai, kurie reglamentuojami Valstybės tarnybos įstatymo, bet ir darbo teisiniai santykiai, DK numato išimtį, kad šis apribojimas netaikomas tose tarnybose ir įmonėse dirbantiems asmenims pagal darbo sutartis. Asmenų, kuriems ribojama teisė streikuoti, ratas detalizuojamas specialiuose įstatymuose. Šiuo metu draudžiama streikuoti: valstybės tarnautojams, einantiems valstybės ir savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinio vadovo ar aukštesnes pareigas, policijos ir kitiems vidaus reikalų sistemos tarnybos pareigūnams, valstybės saugumo departamento pareigūnams, prokuratūros pareigūnams, specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams, Kalėjų departamento arba jam pavaldžių įstaigų ar valstybės įmonių pareigūnams, valstybės sienos apsaugos tarnybos pareigūnams, muitinės pareigūnams, finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos pareigūnams, diplomatom, profesinės karo tarnybos kariams. Pagal Lietuvoje susiklosčiusią darbo ir valstybės tarnybos santykių teisinio reglamentavimo sistemą tokiose įstaigose bei organizacijose dirba (eina pareigas) trijų kategorijų darbuotojai: statutiniai valstybės tarnautojai arba pareigūnai, kurių tarnybos sąlygas nustato atitinkami statutai ir kurie kaip tik atlieka valstybės bei visuomenės saugumo užtikrinimo ir palaikymo funkcijas; karjeros valstybės tarnautojai, kurių tarnybą reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, ir darbuotojai, kurių darbo sąlygas reglamentuoja DK. Tai lemia ir skirtingą šių asmenų kategorijų teisės streikuoti reglamentavimo praktiką. Absoliutus draudimas streikuoti yra įtvirtintas šių sistemų valstybės pareigūnams (specialių teisės aktu), o šiose sistemose valstybės tarnautojų pareigas einantiems asmenims teisės streikuoti nėra apribota, nes pagal jų tarnybos sąlygas reglamentuojančio Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnį draudžiama streikuoti ne visiems valstybės tarnautojams, o tik tiems, kurie eina įstaigos vadovo arba aukštesnes pareigas⁷⁰.

Minėtas teisės streikuoti apribojimas nėra taikomas asmenims, minėtose tarnybose dirbantiems pagal darbo sutartis (DK 78 straipsnio 1 dalis). Iki DK pakeitimo draudimas streikuoti buvo taikomas ir darbuotojams, ten dirbantiems pagal darbo sutartis. Toks apribojimas buvo aiškinamas tuo, kad minėti asmenys dirbo tarnyboje teikiančioje pačias

⁶⁹ Valstybės žinios, 2002 Nr. 64-2569.

⁷⁰ Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

būtiniausias paslaugas, t.y. jos veiklos sustabdymas gali sukelti pavojų visuomenės saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai. Tačiau vargu, ar toks aiškinimas pateisina tokiems darbuotojams nustatytą draudimą streikuoti, nes nemanyčiau, kad tokiems darbuotojams paskelbus streiką atsirastų pavojus visuomenei, žmonių gyvybei ar sveikatai. Taip pat buvo kritikuojamas nustatytas draudimas skelbti streiką centralizuoto elektros energijos tiekimo ir dujų tiekimo įmonėse. Pagal Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komiteto praktiką nėra priskiriamos prie įmonių teikiančių neatidėliotinas (gyvybines paslaugas). Jas ištiktųjų labiau tinka priskirti prie įmonių, kuriose streiko metu turi būti užtikrinamas būtinųjų paslaugų minimumas, t.y. kaip yra dabar reglamentuojama po DK šio straipsnio pakeitimo. Panašiai šiuos dalykus reguliavo ir Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas.

Ratione loci teisės streikuoti apribojimai

Remiantis šiuo pagrindu yra nustatomi draudimai pasinaudoti teise streikuoti visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų profesiją, statusą ir darbo funkcijas, jeigu jie šias funkcijas atlieka tam tikroje teritorijoje. DK 78 straipsnio 2 dalis numato grupę aplinkybių, kurioms esant draudžiama skelbti streiką. Remiantis DK nuostatomis draudžiama skelbti streiką: 1) stichinės nelaimės zonos; 2) regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta karo ar nepaprastoji padėtis. Šiomis aplinkybėmis draudžiama streikuoti visų be išimties įmonių darbuotojams, jei tos įmonės veikia minėtose ekstremaliose vietovėse. Šis draudimas galioja, kol yra likviduojami stichinės nelaimės padariniai ar atšaukiama karo ar nepaprastoji padėtis.

Stichinės nelaimės sąvoka teisės aktuose nėra reglamentuojama. Tai visuotinai priimta sąvoka, reiškianti naikinančios gamtos jėgos sukeltas pasekmes. Kitaip tariant, stichinė nelaimė yra viena iš nenugalimos jėgos (force majeure) aplinkybių, kurią lemia gamtos jėgos ir kuri gali pasireikšti gamtos stichijos reiškiniais, kaip antai smarkios audros, ciklonai, žemės drebėjimai, jūrų ar upių potvyniai, žaibai, sausra ir panašiai.

Karo padėties sąvoka yra pateikiama Karo padėties įstatyme. Šio įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje karo padėtis apibrėžiama kaip Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir šio įstatymo nustatyta ypatinga teisinė padėtis, paskelbiama prireikus ginti Tėvynę ginkluoto užpuolimo ar jo grėsmės atveju, kai kyla grėsmė Lietuvos valstybės suverenumui ar jos teritoriniam vientisumui, arba prireikus vykdyti Lietuvos valstybės tarptautinius įsipareigojimus siekiant užtikrinti valstybės gynybą ir kitas svarbiausiais valstybės funkcijas karo metu. Pagal šio įstatymo 3 straipsnio 2 dalį karo padėtis gali būti paskelbta visoje valstybėje ar jos dalyje. Tokiu atveju DK 78 straipsnio 2 dalyje nustatytas draudimas skelbti streiką esant paskelbtai karo padėčiai būtų taikomas tos

valstybės teritorijos daliai, kurioje remiantis Karo padėties įstatymu yra paskelbta tokia padėtis. Streikuoti, kaip jau minėta, draudžiama ir tuose regionuose, kuriuose yra paskelbta nepaprastoji padėtis. Kokia situacija yra laikoma nepaprastąja padėtimi, nustato Nepaprastos padėties įstatymas. Pagal šio įstatymo 2 straipsnio 1 dalies nuostatas nepaprastoji padėtis yra toks ypatingas teisinis režimas visoje valstybėje ar jos dalyje, kuris leidžia taikyti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir šiame įstatyme nustatytus laikinus naudojimosi fizinių asmenų teisėmis ir laisvėmis apribojimus ir laikinus juridinių asmenų veiklos apribojimus. Nepaprastosios padėties įstatymo 3 straipsnyje nustatyta, kad nepaprastoji padėtis gali būti įvedama, kai dėl valstybėje susidariusios ekstremalios situacijos kyla grėsmė Lietuvos Respublikos konstitucinei santvarkai ar visuomenės rimčiai, ir šios grėsmės neįmanoma pašalinti nepanaudojus Lietuvos Respublikos Konstitucijos bei šio įstatymo nustatytų nepaprastųjų priemonių. Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatyme buvo įtvirtintas toks pat teisės streikuoti draudimas.

Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komiteto nuomone, tokio pobūdžio teisės streikuoti apribojimai iš esmės neprieštarauja asociacijų laisvės principui. Tačiau valstybės turi garantuoti, kad šie draudimai būtų taikomi tikrai tik išimtiniais ir kritiniais atvejais, kai nėra sąlygų normaliai funkcionuoti visuomenei. Beje, toks draudimas gali būti taikomas tik ribotą laiką ir tik tokiu mastu, kuris adekvatus esančiai kritinei situacijai⁷¹.

Ratione temporis teisės streikuoti apribojimai

DK numato *ratione temporis* teisės streikuoti apribojimą. DK 78 straipsnio 3 dalis numato, kad kolektyvinės sutarties galiojimo metu draudžiama skelbti streiką, jeigu šios sutarties laikomasi. Tai reiškia, kad darbdavys šią sutartį vykdo. Šiuo atveju sąvoka „kolektyvinė sutartis“ suprantama plačiąja prasme ir esama tos nuomonės, kad darbuotojams streikuoti draudžiama ne tik kai laikomasi įmonės kolektyvinės sutarties, bet ir, jei darbdavys, būdamas darbdavių organizacijos, kuri yra pasirašiusi šakos, teritorinę ar nacionalinę kolektyvinę sutartį, nariu, laikosi šioje kolektyvinėje sutartyje nustatytų įsipareigojimų⁷².

Draudimas streikuoti kolektyvinės sutarties galiojimo metu yra siejamas su kolektyvinių darbo santykių prisiimtų įsipareigojimų vykdymu. Kolektyvinės sutarties šalys, pasirašydamos šią sutartį ir susitardamos dėl būsimų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų, prisiima tam tikrus įsipareigojimus. Todėl savaime suprantama, kad darbdaviui vykdant kolektyvinėje sutartyje numatytas pareigas, darbuotojai turi taip pat

⁷¹ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 219 – 220.

⁷² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 246.

laikytis prisiimtų įsipareigojimų ir nekelti reikalavimų, kurie peržengia kolektyvinės sutarties nuostatose numatytas sąlygas⁷³. Tačiau galime pastebėti du probleminius klausimus. Visų pirma, laikantis principinės nuostatos, kad draudžiama streikuoti galiojant kolektyvinei sutarčiai ir darbdaviui jos laikantis, kyla klausimas, ar ši nuostata taikytina ir tuo atveju, jeigu darbdavys laikosi šakos kolektyvinės sutarties, bet nesutinka pasirašyti su darbuotojais įmonės kolektyvinės sutarties, arba *vice versa*, ar darbuotojai gali streikuoti šakos lygiu, jeigu darbdavys vykdo kolektyvinę sutartį. Antras problemiškas klausimas – ar darbuotojai, derėdamiesi dėl klausimų, kurių nereglamentuoja galiojanti įmonės kolektyvinė sutartis, ir matydami, kad derybos pakliuvo į aklavietę, gali skelbti streiką, jei darbdavys laikosi įmonės kolektyvinės sutarties ir joje nustatytų kitų, nesančių šių kolektyvinių derybų objektu, darbo sąlygas nustatančių nuostatų.

Atsakant į šiuos klausimus reikėtų vadovautis bendroju principu, kad teisė streikuoti galiojant kolektyvinei sutarčiai ir darbdaviui ją vykdančiam gali būti ribojama konkrečios kolektyvinės sutarties nuostatų apimtimi, t.y. jeigu tokioje sutartyje tam tikros darbo ir su juo susijusios sąlygos nėra aptartos ir dėl jų darbuotojai bei jų atstovai inicijuoja kolektyvines derybas, manytina, kad tokioms kolektyvinėms deryboms nepasisėkus darbuotojams turėtų būti suteikiama teisė pasinaudoti kolektyvinių darbo ginčų ir streikų teise. *Ratione temporis* teisės streikuoti apribojimo principą reikia taikyti atsižvelgiant į kolinio kolektyvinio darbo ginčo turinį ir su juo susijusius aspektus⁷⁴. Pagal Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymą buvo draudžiama streikuoti net tik, kai laikomasi ne tik kolektyvinės sutarties, bet ir kolektyvinio susitarimo. Pagal Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymą⁷⁵ kolektyvinio susitarimo šalys yra profesinės sąjungos, jų susivienijimai ir Lietuvos Respublikos Vyriausybė, ministerijos, darbdaviai, jų organizacijos ar susivienijimai. Kolektyvinis susitarimas gali būti sudaromas tarp profesinių sąjungų, jų susivienijimų ir ūkinių asociacijų, sąjungų, koncernų ir kitokių susivienijimų valdymo organų.

4.3.6. Garantijos darbuotojams, neturintiems teisės streikuoti

Iki 2003 m. sausio 1 d. galiojęs Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas numatė, kad darbuotojų ir tarnautojų reikalavimus (kuriems draudžiama streikuoti) sprendžia Lietuvos Respublikos Vyriausybė, bet visai neaptarė galimybės šiems asmenims

⁷³ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 246 -247 .

⁷⁴ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 221.

⁷⁵ Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312, 1994, Nr. 29-511.

pasinaudoti sutaikinimo ar arbitražo procedūromis. Todėl DK 78 straipsnio 1 dalyje numatyta nuostata buvo pakeista ir numatyta, kad minėtų tarnybų ir įmonių darbuotojų bei tarnautojų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos trišalės tarybos išvadą. Po DK pakeitimo, 78 straipsnio 1 dalis kalba tik apie tarnautojus bei pareigūnus. Vyriausybei priimant sprendimą siekiama kiek įmanoma labiau atsižvelgti į tų tarnautojų bei pareigūnų, kurie neturi teisės streikuoti, reikalavimus. Tačiau galutinį sprendimą dėl iškeltų reikalavimų turi priimti Vyriausybė, nes visos šios tarnybos yra valstybinės. Vyriausybė įpareigojama kreiptis į Lietuvos Respublikos trišalę tarybą, kad ši, kaip lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytas organas, tarpusavio susitarimais sprendžiantis socialines, ekonomines ir darbo problemas, išanalizuotų valstybėje susidariusią nepalankią situaciją ir pasiūlytų Vyriausybei galimus tokios problemos sprendimo būdus arba bent jau pateiktų savo nuomonę. Tokiai teisinio reglamentavimo praktikai būtų galima ir nepritari. Norint realiai įgyvendinti minėtų asmenų teisę į nešališką ir objektyvų kolektyvinių darbo ginčų sprendimą reikėtų paskirti ir įstatymais įgalioti nešališką ir nepriklausomą organą, į kurį būtų galima kreiptis užsitęsęs nesutarimams ir kuris galėtų priimti galutinį sprendimą. Toks pasiūlymas yra vertas dėmesio. Kita vertus, nuostata, kad minėtų institucijų darbuotojų ir tarnautojų kolektyvinius darbo ginčus sprendžia tam tikras nepriklausomas organas, praktikoje problemos neišspręstų. Tokia institucija turėtų būti kvalifikuota ir kelti pasitikėjimą, kad kolektyvinio darbo ginčo šalys ja pasitikėtų ir sutiktų vykdyti jos priimtą sprendimą. Būtų net galima pasinaudoti darbo arbitražo galimybe ir DK nustatyti išimtį, numatančią reikalavimą dėl tokio kolektyvinio darbo ginčo, kai nėra galimybės pasinaudoti teise streikuoti, privalomai sudaryti darbo arbitražą. Jo priimtas sprendimas būtų galutinis ir ginčo šalims privalomas⁷⁶. Taip pat šioje vietoje būtų galima remtis ir Asociacijų laisvės komiteto išsakyta pozicija, kad tiems asmenims, kuriems draudžiama streikuoti, turi būti pasiūlyta galimybė pasinaudoti arbitražo procedūromis.

4.3.7. Minimalių visuomenės poreikių tenkinimo užtikrinimas streiko metu Lietuvoje

Tai nėra tiesioginis teisės streikuoti ribojimas, tačiau akivaizdu, kad reikalavimas streiko metu užtikrinti neatidėliotiniams (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti būtinas minimalias sąlygas (paslaugas) gali sukelti sunkumų realiai pasinaudoti teise streikuoti. Pagal DK 80 straipsnio 2 dalį toks reikalavimas yra taikomas ypatingos

⁷⁶ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 218 – 219.

svarbos įmonėms ir tarnyboms, kurios nurodytos DK 77 straipsnio 4 dalyje. Tai geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, ryšių, energetikos, medicinos ar farmacijos, maisto vandens, kanalizacijos ir atliekų išvežimo, centralizuoto elektros energijos, šilumos ir dujų tiekimo, naftos perdirbimo, nepertraukiamos gamybos ir kitos įmonės, kurių sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai. Pagrindinis skiriamasis šių įmonių kriterijus – jų sustabdymas yra susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei, žmonių gyvybei ar sveikatai. DK pateikiamas ne baigtinis ypatingos svarbos įmonių, įstaigų ir tarnybų sąrašas. DK pačias būtiniausias paslaugas teikiančias įmones nurodo 78 straipsnio 1 dalyje, kurioje nustatomas draudimas streikuoti, o 77 straipsnio 4 dalyje išvardintos ypatingos svarbos įmonės ir tarnybos. Toks įmonių ir įstaigų skirstymas gali atrodyti labiau teorinis, tačiau reikėtų nepamiršti, kad teisės streikuoti apribojimai yra pagrindinio principo išimtis ir jie turi būti taikomi taip, kad nebūtų nepagrįstai apribojama darbuotojų teisė streikuoti. Todėl teisės streikuoti apribojimai gali būti pateisinami tik įmonėse ir tarnybose, teikiančiose pačias būtiniausias paslaugas, o apribojimai, taikomi ypatingos svarbos įmonėse ir tarnybose, papildantys bendrą išimtį, kiekvienu atveju turi būti tinkamai pagrįsti, jų taikymas neturi būti nepagrįstai išplėstas, kad neiškreiptų bendros išimties esmės. Šiuo atveju DK gal kiek per daug neapibrėžtai reglamentuoja galimų streikų apribojimų toleravimo ribas, nes jo 77 straipsnio 4 dalyje esančia formuluote <...ir kitose įmonėse...> gali pasinaudoti nepalankiai nusiteikęs darbdavys ir nepagrįstai apriboti teisę streikuoti. Todėl atsižvelgiant į tai, kad šiame straipsnyje išvardijamos ypatingos svarbos įmonės ir tarnybos, teisės streikuoti apribojimo galimybė turėtų būti aiškinama siaurai, griežtai apsiribojant nurodytu kriterijumi – jų sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai. Baigtinio sąrašo suformulavimas DK padėtų išvengti ir kitų galimų praktinių neaiškumų bei nesusipratimų, nes šiandien lieka neišspręstas klausimas, kas ir kaip turėtų nustatyti, kad viena ar kita šiame sąrašė neišvardyta įmonė turėtų būti laikoma ypatingos svarbos. Atkreiptinas dėmesys, kad tokiose įmonėse ne tik privalu užtikrinti paslaugų minimumą, bet kartu pagal DK 77 straipsnio 4 dalį jose apie būsimą streiką, net ir įspėjamąjį, darbdavys turėtų būti įspėtas ne prieš septynias, o prieš keturiolika dienų, o tai galima laikyti dar viena sąlyga, sunkinančia galimybę pasinaudoti teise streikuoti. Iki DK įsigaliojimo streikus reglamentavusio Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 12 straipsnio 3 dalis numatė, kad sąlygų (paslaugų), būtinų neatidėliotiniams (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti, minimumą pagal kompetenciją nustato Vyriausybė arba savivaldybės vykdomasis organas. Šios nuostatos problema labai išryškėjo kilus

kolektyviniam darbo ginčui tarp specialiosios paskirties UAB Vilniaus autobusų parko bei specialios paskirties UAB Vilniaus troleibusų parko ir Lietuvos darbininkų sąjungos Autotransporto darbuotojų federacijos. Šis darbo ginčas sulaukė tarptautinio dėmesio, kadangi Autotransporto darbuotojų federacija padavė skundą Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komitetui dėl asociacijų laisvės pažeidimo. Vadovaudamiesi Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 12 straipsnio 3 dalimi, Vilniaus miesto valdyba 1999 m. rugpjūčio 12 d. sprendimu nustatė minimalų būtinų paslaugų streiko metu lygį – keleivių vežimo Vilniaus mieste įmonėms streiko metu buvo pavesta garantuoti septyniasdešimt procentų visų keleivių vežimo paslaugų. Tai, streiko organizatorių nuomone, reiškė, jog streikas draudžiamas. Be to, šis sprendimas buvo priimtas nedalyvaujant profesinių sąjungų atstovams. Streiką organizavusi profesinė sąjunga pateikė skundą Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komitetui, o šis išnagrinėjęs skundo aplinkybes konstatavo tam tikrus teisės streikuoti pažeidimus. Pateikdamas išvadas dėl Autotransporto darbuotojų federacijos skundo Asociacijos laisvės komitetas pažymėjo, kad keleivių vežimo įmonės nėra laikomos ypatingos svarbos įmonėmis, kuriose gali būti reikalaujama užtikrinti minimaliųjų būtinųjų paslaugų teikimą streiko metu. Asociacijų laisvės komitetas pabrėžė, kad būtinųjų paslaugų minimumą streiko metu negali nustatyti valdžios institucija vienvaldiškai. Nustatant šį minimumą turi dalyvauti darbuotojų bei darbdavių atstovai. Taip yra ne tik sudaroma galimybė apsikeisti nuomonėmis apie tai, kas kiekvienoje konkrečioje situacijoje laikytina būtinųjų paslaugų minimumu, bet ir užtikrinama, kad bus sudarytas toks būtinųjų paslaugų minimumas, kuris nesumažins siekiamo streiko poveikio ir efektyvumo. Asociacijų laisvės komitetas apgailestavo, kad septyniasdešimt procentų būtinųjų paslaugų minimumas buvo nustatytas nepasikonsultavus su suinteresuotomis ginčo šalimis. Be to, Komitetas padarė išvadą, kad šiuo atveju reikalavimas užtikrinti septyniasdešimt procentų teikiamų paslaugų negali būti laikomas tikrai minimaliu paslaugų lygiu, ir kad tokiu nepagrįstu reikalavimu siekiama teisę streikuoti padaryti beveik neveiksminga. Asociacijų laisvės komitetas rekomendavo Lietuvai imtis priemonių priimti reikiamas Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo pataisas ir užtikrinti, kad darbuotojų ir darbdavių organizacijos galėtų dalyvauti nustatant būtinųjų paslaugų minimumą, o tuo atveju, kai susitarti nepavyks, garantuoti, kad klausimą nagrinėtų nepriklausomas organas.

Priimant DK, buvo atsižvelgta į šias Asociacijų laisvės komiteto išvadas ir DK 80 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad būtinas minimalias sąlygas 77 straipsnio 4 dalyje nurodytose įmonėse, įstaigose ir organizacijose pagal kompetenciją nustato Vyriausybė,

atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos trišalės tarybos išvadą, arba savivaldybės vykdomoji institucija, pasikonsultavusi su kolektyvinio ginčo šalimis. Remiantis šiomis DK nuostatomis, Vyriausybė, prieš priimdama sprendimą dėl paslaugų, kurios turi būti užtikrinamos streiko metu, turi kreiptis į Lietuvos Respublikos trišalę tarybą inicijuodama tam tikro klausimo svarstymą Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdyje. Ir tik po to, remdamasi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos išvada, Vyriausybė turi nustatyti būtinas minimalias sąlygas (paslaugas). Tokia procedūra turi būti taikoma tuo atveju, kai streikas skelbiamas valstybės reikšmės įmonėse, įstaigose ar organizacijose. Kai streikas skelbiamas kurioje nors iš ypatingos svarbos įmonių, kurių veikla apsiriboja vienos savivaldybės teritorija, sprendimą dėl būtinųjų paslaugų minimumo priima tos savivaldybės vykdomoji institucija, pasikonsultavusi su kolektyvinio darbo ginčo šalimis, išklaususi jų nuomonės ir pasiūlymų.

Vyriausybės atsižvelgimas į Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuomonę yra žingsnis pirmyn įtvirtinant kolektyvinio darbo ginčo šalių aktyvaus dalyvavimo nustatant teisės streikuoti įgyvendinimo sąlygas, tačiau DK vis dėlto liko nuostata, kad galutinį sprendimą priima Vyriausybė. Akivaizdu, kad Lietuvos Respublikos trišalės tarybos išvada Vyriausybei nėra privaloma. Todėl Tarptautinės darbo organizacijos Ekspertų komitetas, 2003 metais pateikdamas pastabas dėl DK, dar kartą pažymėjo, kad labai svarbu užtikrinti, jog nustatant minimalias sąlygas (paslaugas) streiko metu turi dalyvauti tiesiogiai suinteresuotos ginčo šalys, t.y. darbuotojų ir darbdavių atstovai kartu su valdžios institucijomis. Be to, Ekspertų komitetas pastebėjo, kad DK nėra numatyta galimybė šalims nesusitarus dėl minimalių būtinųjų sąlygų (paslaugų) nustatymo perduoti klausimą spręsti nepriklausomam ir nešališkam organui, kuris galėtų priimti galutinį sprendimą.

Nors DK buvo padaryti tam tikri pakeitimai, kol kas minimalios būtiniosios sąlygos (paslaugos) yra nustatomos, o ne deramos dėl jų. Remiantis tokiomis nuostatomis, nepriklausomas ir nešališkas organas, priimdamas galutinį sprendimą, lyg ir nereikalingas, kadangi nesutarimų kilti negali. Taigi minimalios būtiniosios sąlygos (paslaugos) ir toliau yra nustatomos Vyriausybės ar vykdomosios savivaldybės institucijos. Šiuo atveju, norint įgyvendinti minėtų Tarptautinės darbo organizacijos institucijų rekomendacijas, galima būtų leisti pačioms kolektyvinio darbo ginčo šalims iki prasidedant streikui susitarti dėl paslaugų minimumo lygio ir jo užtikrinimo sąlygų, ir apie tai raštu pranešti Vyriausybei arba vietos savivaldos institucijai. Tik tuo atveju, jei per Kodekse nustatytą laiką joms to nepavyktų padaryti, atitinkamą sprendimą galėtų

priimti Vyriausybė arba vietos savivaldos institucija⁷⁷.

Apibendrinant tai, kas buvo pasakyta apie minimalių visuomenės poreikių tenkinimo užtikrinimo streiko metu nuostatas Lietuvoje galima konstatuoti, kad iš esmės šios teisinės nuostatos atitinka tarptautines ir užsienio valstybėse galiojančias nuostatas. Manychiau, kad būtina koreguoti neatidėliotiniams (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių sąlygų (paslaugų) nustatymo tvarką, t.y. įtvirtinti nuostatą, kad šį minimumą nustato pačios kolektyvinio darbo ginčo šalys per tris dienas nuo darbdavio išpėjimo apie būsimą streiką dienos bendru rašytiniu susitarimu ir apie tai informuoja atitinkamai Vyriausybę arba savivaldybės vykdomąją instituciją. Vyriausybės ir savivaldybės vykdomoji institucija galėtų nustatyti šį minimumą tik tuo atveju, jeigu to nepavyktų padaryti kolektyvinio darbo ginčo šalims.

4.4. Streiko teisėtumo klausimai Lietuvos darbo teisėje

Remiantis DK 81 straipsnio 1 dalimi, darbdavys ar darbdavių organizacija, gavę išpėjimą apie būsimą streiką arba jau paskelbus streiką, gali kreiptis į teismą pripažinti streiką neteisėtu. Streiką pripažinti neteisėtu gali tik teismas. Bylos dėl streiko pripažinimo neteisėtu yra nagrinėjamos apylinkės teismuose. Ieškinys dėl streiko pripažinimo neteisėtu, remiantis Civilinio proceso kodekso 29 straipsniu, turi būti pareiškiamas teismui priklausomai nuo atsakovo – streiką organizuojančio subjekto – buveinės vietos. Teismas bylą turi išnagrinėti per dešimt kalendorių dienų. Pagal CPK 410 straipsnį darbo bylas teismas nagrinėja laikydamasis bendrų CPK nustatytų taisyklių, atsižvelgdamas į CPK ir kituose įstatymuose numatytas išimtis.

Pagal DK 81 straipsnio 2 dalį streikas pripažįstamas neteisėtu, jeigu: 1) jo tikslai prieštarauja Konstitucijai ir kitiems įstatymams; 2) jis paskelbtas nesilaikant DK nustatytos tvarkos ir reikalavimų. Taigi pirmiausia streiko neteisėtumą lemia jo tikslingumas, t.y. reikalavimai ir tikslai, kurių siekia streiko organizatoriai ir streikuotojai. Siekiant išsiaiškinti, kokie tikslai gali būti pripažinti prieštaraujantys Konstitucijai ir įstatymams, reikia grįžti prie streiko sampratos (DK 76 straipsnis), pagal kurią streikas yra laikomas *ultima ratio* priemone sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, t.y. streikuoti galima tik norint išspręsti kilusį kolektyvinį darbo ginčą, o ne siekiant kokių nors kitų ekonominių ar net socialinių sąlygų, jeigu jų užtikrinimas ir įgyvendinimas nekyla iš esamų darbinių santykių. Atsižvelgiant į kolektyvinio darbo ginčo sąvoką (DK 68

⁷⁷ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 222-226.

straipsnis), tokį ginčą galima inicijuoti tik dėl <...darbo, socialinių ir ekonominių ...> darbuotojų teisių ir interesų. Beje, ir Konstitucijos 51 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojai turi teisę streikuoti <...gindami savo ekonominius ir socialinius interesus...>. Todėl galima daryti prielaidą, kad bet koks streikas, kuriuo būtų siekiama patenkinti ne kolektyvines iš esamų darbo santykių kylančias darbo, socialines bei ekonomines teises ir interesus, būtų laikomas neteisėtu, kaip ir streikai, kurių tikslai yra politinio pobūdžio.

Streikas taip pat gali būti pripažintas neteisėtu, kai jis paskelbiamas nesilaikant DK nustatytos tvarkos. Tai galėtų būti tokie atvejai, kai streikas paskelbiamas negavus reikiamos dalies darbuotojų pritarimo, netinkamai suorganizavus darbuotojų balsavimą dėl streiko skelbimo, nesilaikant DK nustatytų darbdavio išpėjimo terminų, taip pat jei kolektyvinis darbo ginčas nebuvo nagrinėjamas taikinimo komisijoje arba skelbiant streiką pareikšti nauji reikalavimai, nebuvę iškelti ir įteikti DK nustatyta tvarka. Neteisėtu laikomas streikas, organizuojamas nesilaikant DK 78 straipsnyje nustatytų apribojimų, bei tuo atveju, kai streikui vadovaujantis organas neužtikrina neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių sąlygų (paslaugų).

Remiantis DK 81 straipsnio 3 dalimi, įsiteisėjus teismo sprendimui dėl streiko pripažinimo neteisėtu streikas negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turi būti nedelsiant nutrauktas. Pabrėžtina, kad remiantis šia DK nuostata neteisėtu pripažintas streikas negali būti pradėtas, o jau vykstantis streikas turi būti nedelsiant nutrauktas tik po to, kai įsiteisėja teismo sprendimas dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Remiantis CPK 279 straipsnio 1 dalimi, pirmosios instancijos teismų sprendimai įsiteisėja pasibaigus apskundimo apeliacine tvarka terminui, jeigu sprendimas nėra apskųstas. Tuo atveju, kai paduotas apeliacinis skundas, nepanaikintas pirmosios instancijos teismo sprendimas įsiteisėja apeliacine tvarka išnagrinėjus bylą, o apeliacinės instancijos teismo nutartis ar naujas sprendimas įsiteisėja nuo jų priėmimo dienos. Tokių procesinių terminų taikymas gali sukelti nemažai neigiamų padarinių, nes tik įsiteisėjusio teismo sprendimo vykdymas gali visai nesustabdyti jau prasidėjusio ar skelbiamo neteisėto streiko. Teismo sprendimas dėl streiko pripažinimo neteisėtu turėtų būti vykdomas skubos tvarka, t.y. dar jam neįsiteisėjus. Kadangi nei DK, nei CPK šiuo atveju nenumato tokios teismo sprendimo vykdymo tvarkos, darbdavys, kreipdamasis į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu, turėtų prašyti teismą priimant sprendimą numatyti, kad jis vykdytinas skubos tvarka remiantis CPK 283 straipsnio 1 dalies 5 punktu, numatančiu galimybę teismui leisti skubiai vykdyti sprendimą ar jo dalį, jeigu dėl ypatingų aplinkybių uždelsimas įvykdyti sprendimą gali padaryti išieškotojui didelę žalą arba iš viso gali pasidaryti negalima ar labai sunku sprendimą įvykdyti. Manytina, kad tai yra nepakankamas pagrindas užkirsti

kelią neigiamoms neteisėto streiko pasekmėms. Šiuo atveju turi būti užtikrinami ne tik darbdavio, bet ir visos visuomenės interesai. Todėl reikėtų atitinkamai pakoreguoti DK 81 straipsnio 3 dalį ir numatyti, kad teismo sprendimas dėl streiko pripažinimo neteisėtu turi būti laikomas skubiai vykdytinu, t.y. kad neteisėtu paskelbtas streikas negalėtų būti pradėtas ar jau vykstantis turėtų būti nutrauktas iškart po atitinkamo teismo sprendimo priėmimo dienos, o ne jam įsigaliojus, kaip dabar yra nustatyta šiame DK straipsnyje. Kartu reikėtų papildyti ir CPK 282 straipsnio 2 dalį, nurodant, kad teismo sprendimai dėl streiko pripažinimo neteisėtu priskiriami skubiai vykdytinų teismo sprendimų kategorijai⁷⁸.

4.5. Teisinė streikuotojų padėtis ir garantijos

Dalyvavimas streike yra savanoriškas ir niekas negali būti verčiamas dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti streike. Teisinės atsakomybės sąlygų už trukdymą streikuoti ar privertimą dalyvauti streike galiojantys teisės aktai tiesiogiai nereglamentuoja. Tačiau remiantis DK 234-235 straipsnių nuostatomis, tiems darbuotojams, kurie savo veiksmais bando prievarta įtraukti nestreikuojančius darbuotojus dalyvauti streike, gali būti taikoma drausminė atsakomybė.

Darbdavys ar jo įgalioti asmenys, jeigu jie trukdo darbuotojams pasinaudoti teise streikuoti ir verčia juos atsisakyti dalyvauti streike, gali būti traukiami administracinėn atsakomybėn pagal ATPK nuostatas. ATPK tiesiogiai nenumatyta atsakomybė už vertimą atsisakyti dalyvauti streike, tačiau šiuo atveju akivaizdžiai yra pažeidžiami darbo įstatymai, todėl remiantis ATPK 41 straipsnio 1 dalies nuostatomis, darbdaviui ir jo įgaliotiems asmenims yra skiriama bauda.

Išsaugomos streike dalyvaujančių darbuotojų darbo teisės ir garantijos, Streike dalyvaujantiems darbuotojams sustabdoma, bet nenutraukiama darbo sutartis. Streikuojantiems darbuotojams išsaugoma darbo vieta, nenutraukiamas darbo stažas. Streikuojantys darbuotojai taip pat nepraranda teisės į aprūpinimą pagal valstybinį socialinį draudimą. Streiko metu darbuotojams taip pat turi būti užtikrinama sauga nuo nelaimingų atsitikimų darbe.

Streikuotojai atleidžiami nuo įsipareigojimų vykdyti darbo sutartyje sulygtas darbo funkcijas ir jiems nemokamas darbo užmokestis. Šios nuostatos netaikomos tiems darbuotojams, kurie nors ir išreiškė pritarimą streikui, bet streikui vadovaujančio organo

⁷⁸ PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 227- 229.

buvo įpareigoti vykdyti savo darbo funkcijas, kad būtų užtikrintos neatidėliotiniems (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti būtinos minimalios sąlygos (paslaugos).

DK numato galimybę sudarant susitarimą dėl streiko užbaigimo susitarti, kad streikuotojams bus sumokėtas visas darbo užmokestis ar jo dalis. Tačiau pagal DK 186 straipsnio 1 dalį darbo užmokesčiu yra laikomas atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Todėl susitarime dėl streiko nutraukimo išmokėti streikuojantiems darbuotojams išmokas reikėtų laikyti ne darbo užmokesčiu, bet kompensacija už streiko metu prarastą darbo užmokestį.

Dalyvavimas teisėtame streike negali būti laikomas darbo drausmė pažeidimu ir streike dalyvaujantys darbuotojai negali būti traukiami drausminėn atsakomybėn.

Darbuotojams, nedalyvaujantiems streike, bet dėl jo negalintiems dirbti savo darbo, apmokama kaip už prastovą ne dėl jų kaltės arba jie gali būti jų sutikimu perkelti į kitą darbą⁷⁹.

Apibendrinant galima pasakyti, kad Lietuvos darbo teisėje streikų teisinis reglamentavimas neturi senų tradicijų. Dabar galiojantis DK beveik visas streikų teisinio reglamentavimo nuostatas perėmė iš Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo. Iš streikų teisinio reglamentavimo analizės galima daryti išvadą, kad Lietuvoje streikų organizavimo ir skelbimo tvarkai ir sąlygoms yra sudarytos visos teisines sąlygos ir tokiu būdu Lietuvos valstybė įgyvendina tarptautinių sutarčių pagrindu priištus įsipareigojimus dėl teisės streikuoti. Taip teisės streikuoti turinys iš esmės atitinka ir Tarptautinės darbo organizacijos praktiką.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 255-256.

IŠVADOS

1. Nors XVIII amžiuje atsiradęs streiko teisinis reglamentavimas draudė darbuotojams streikuoti, kartais net numatydamas baudžiamąją atsakomybę, šiai dienai jau nerastume valstybės, kurioje streikai vis dar būtų draudžiami. Darbuotojų teisė streikuoti garantuojama ne tik nacionaliniuose įstatymuose, bet ji yra kartu reglamentuojama ir tarptautiniuose teisės aktuose, bei teisės streikuoti turinys yra atskleidžiamas tarptautinių organizacijų praktikoje.

2. Tarptautinės darbo organizacijos praktikoje ir užsienio valstybių teisinio reglamentavimo praktikoje teisės streikuoti turinys yra panašus. Tačiau visgi yra valstybių, kuriose streike dalyvaujantys darbuotojai nesinaudoja tokiais pat garantijomis, kaip ir kitų valstybių darbuotojai. JAV leidžiama darbdaviui į streikuotojų vietas priimti naujus darbuotojus nuolatiniam ar laikinam darbui tam, kad nenutrūktų darbas. Tokia praktika yra kritikuotina, nes varžo darbuotojų teisę streikuoti, prieštarauja tarptautinės teisės aktams, neatitinka TDO praktikos. Tas pats pasakytina ir apie Daniją, kur yra pripažįstama, kad streikas nutraukia darbo santykius. Taip pat yra kritikuotina tokia užsienio valstybių praktika, kai yra leidžiama streikuoti nepabandžius pasinaudoti tarpininkavimo, taikinimo ar arbitražo procedūromis.

3. Lietuvos streikų teisinio reglamentavimo praktikoje galima rasti nuostatų apsunkinančių darbuotojų galimybę pasinaudoti teise streikuoti. Visų pirma DK 77 straipsnyje nustatytas darbuotojų kvorumo reikalavimas gali būti sunkiai pasiekiamas, todėl siūlytina jį sumažinti ir nustatyti, kad skelbiant streiką įmonėje šiam sprendimui slaptu balsavimu pritartų daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų, o skelbiant streiką įmonės struktūriniame padalinyje daugiau kaip pusė to padalinio darbuotojų ir daugiau kaip trečdalis visos įmonės darbuotojų. Įspėjamojo streiko atžvilgiu, atsižvelgiant į jo trukmę (dvi valandos), vertėtų atsisakyti darbuotojų balsavimo ir palikti tai profesinės sąjungos ar darbo tarybos sprendimui.

4. Atsižvelgiant į tai, kad DK tiesiogiai nereglamentuoja streiko skelbimo aukštesniu nei įmonės lygiu, siūlytina tokį reglamentavimą nustatyti DK ir įtvirtinti nuostatą, kad kai aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių nesilaiko ne visi darbdaviai, profesinių sąjungų organizacijai turi būti suteikta teisė organizuoti streiką tik tose įmonėse, o kai kolektyvinės sutarties nesilaiko darbdavių organizacija ar kai kolektyvinių derybų metu dėl tokios sutarties sudarymo ar pakeitimo metu kyla kolektyvinis darbo ginčas – visose darbdavių organizacijai

priklausančiose įmonėse.

5. Išanalizavus DK reglamentuojamus streiko organizavimo, paskelbimo ir kitus susijusius klausimus, galima pastebėti, kad įstatymo nuostatomis nėra skatinama sustabdyti jau prasidėjusi streiką šalių susitarimu ar neskatinamos derybų streiko metu. Todėl siūlytina įtvirtinti DK nuostatą įpareigojančią streiko šalis derėtis streiko metu, juolab jog užsienio valstybių praktikoje tokios nuostatos yra įtvirtintos ir tokia nuostata būtų pagrįsta.

6. Siūlytina detalizuoti neatidėliotiniams visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių sąlygų (paslaugų) nustatymo tvarką bei sąlygas ir nustatyti sąrašą įmonių, įstaigų bei organizacijų, kurios yra laikomos ypatingos svarbos įmonėmis ir kuriose gali būti reikalaujama užtikrinti būtinąs minimalias sąlygas (paslaugas) neatidėliotiniams (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti. Atsižvelgiant į Tarptautinės darbo organizacijos institucijų rekomendacijas galima būtų leisti pačioms kolektyvinio ginčo šalims iki prasidedant streikui susitarti dėl paslaugų minimumo lygio ir apie tai raštu pranešti Vyriausybei ar vietos savivaldos institucijai, o nepavykus susitarti, atitinkamą sprendimą galėtų priimti Vyriausybė ar vietos savivaldos institucija.

Teisės streikuoti teisinio reglamentavimo atsiradimas ir jo evoliucija

Santrauka

Tokio reiškimo kaip streikai iki XVIII amžiaus vidurio nereglementavo nė vienos valstybės įstatymai. XVIII amžiaus pabaigoje priimti užsienio valstybių įstatymai netgi draudė streikuoti. Bet nuo XIX amžiaus vidurio, suaktyvėjus darbuotojų judėjimui, buvo pradėta akcentuoti teisės streikuoti svarba. Pripažinus darbuotojų teisę jungtis į profesines sąjungas, streikai tapo viena iš leidžiamų kovos už darbuotojų interesus formų. Lietuvoje streikų laisvė pirmą kartą buvo paminėta 1920 metų Laikinojoje Lietuvos valstybės konstitucijoje. Taigi streikų teisinio reglamentavimo istorija prasidėjo būtent nuo XVIII amžiaus pabaigos.

Teisės streikuoti yra pripažįstama tiek tarptautiniuose teisės aktuose, tiek tarptautinių organizacijų praktikoje. Teisė streikuoti yra pripažįstama Europos socialinėje chartijoje, Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto, Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje). Nors Europos Bendrijos steigimo sutartyje parašyta, kad Europos Bendrijai nepriklauso klausimai susiję su teise streikuoti, tačiau priimta Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, kurioje užtikrinama galimybė kilus interesų konfliktui imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant ir streikus. Teisė streikuoti nėra tiesiogiai deklaruojama nė vienoje TDO konvencijoje ar rekomendacijoje. Tačiau TDO priežiūros organai yra išdėstę principines teisės streikuoti nuostatas remdamiesi asociacijų laisvės ir teisės vesti kolektyvines derybas principais, įtvirtintais Konvencijoje Nr. 87 ir Konvencijoje Nr. 98.

Šiuo metu darbuotojų teisė streikuoti yra pripažįstama visose demokratiškose valstybėse. Vienose valstybėse yra teisė streikuoti yra įtvirtinta pačiose konstitucijose (pvz., Prancūzija, Latvija, Estija, Lietuva ir pan.) ar kyla iš konstitucinės teisės į asociacijas. Visose valstybėse tvarka, kuria gali būti įgyvendinama teisė streikuoti, detalizuojama atskiruose įstatymuose. Juose dažniausiai apibrėžiama, kas yra laikoma streiku, streiko skelbimo ir organizavimo tvarka, streikų apribojimai ar draudimai, teisinė streikuotojų padėtis ir pan.

Beveik per tris šimtmečius teisės streikuoti reglamentavimas nuo visiško streikų draudimo evoliucionavo iki teisės streikuoti detalaus reglamentavimo, ir šiai dienai tarptautiniu mastu yra pripažįstama, kad teisės streikuoti yra teisėta priemonė darbuotojų ir jų organizacijų ekonominiams ir socialiniams interesams ginti.

The origin and evolution of legal regulation of the right to strike

Summary

Until the middle of the eighteenth century there were no such phenomena like strikes to be regulated by national laws of the countries. Even in the end of the eighteenth century strike actions were forbidden by national laws. Since the middle of the nineteenth century the right to strike was emphasized. When workers right to join trade unions was acknowledged, strikes became one of the means to fight to their interest. The history of legal regulation of the right to strike started at the end of XVIII century.

The right to strike is recognized in international acts and in jurisprudence of international organizations. The right to strike is also recognized by the European Social Charter of 1961, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights of 1966, European Social Charter (amended). Although in the Treaty Establishing the European Community is stated, that European Community does not deal with the right to strike, Charter of fundamental social rights of European Community workers recognizes workers rights to collective actions, including strikes. The right to strike is not recognized directly in ILO conventions and recommendations. But supervisory bodies of ILO have expressed the main principals of the right to strike according to the principals of freedom of association and right to bargain collectively, which are stated in Convention concerning Freedom of association and protection of the right to organise (No. 87) and Convention concerning the Application of the principals of the right to organise and to bargain collectively.

Nowadays the right to strike is recognized in all democratic countries. In some countries the right to strike is stated in their constitutions (i.e. France, Latvia, Estonia, Lithuania and etc.) or can be derived from constitutional right to association (i.e. USA). In all countries the order in which the right to strike can be exercised is detailed in special laws. Such laws usually specify the definition of the strike, restrictions and prohibitions on the right to strike, the order and other conditions in which the right to strike can be exercised, status and guarantees for striking workers and etc.

The legal regulation of the right to strike from its complete prohibition to detail regulation has changed in almost three centuries and nowadays it is internationally recognised that the right to strike is a fundamental right of workers and of their organizations to defend their economic and social interests.

Literatūra

Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 162-5972.
4. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. Valstybės žinios, 1992, Nr.12-307.
5. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312, 1994, Nr. 29-511.
6. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
7. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

Lietuvos Respublikos teisės aktų projektai:

1. Lietuvos Respublikos streikų įstatymo projektas, 1989 m. gegužės 29 d. pateiktas Lietuvos respublikos profesinių sąjungų tarybai. Atgimimas, 1989 m. rugsėjo 8 d., Nr. 32 (45).

Tarptautinės sutartys ir dokumentai:

1. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
2. Tarptautinių ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos:

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

Specialioji literatūra:

Lietuvių kalba:

1. GRAKAUSKAS J. Pramonės darbininkų įstatymai su paaiškinimais. Kaunas: Darbo rūmų leidinys, 1936.
2. GRIŠKŪNAITĖ E. Darbininkų judėjimas Lietuvoje 1895-1914 m. Vilnius: Mintis, 1971.
3. Lietuvių enciklopedija. 4 tomas. Vyriausias redaktorius BIRŽIŠKA V. Boston (Mass.): Lietuvių enciklopedijos I-kla: 1953.
4. Lietuvių enciklopedija. 29 tomas. Vyriausias redaktorius BIRŽIŠKA V. Boston (Mass.): Lietuvių enciklopedijos I-kla, 1953.
5. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
6. MAKSIMAITIS M. Lietuvos valstybės konstitucijų istorija. Vilnius: Justitia, 2005.
7. PETRYLAITĖ D. Teisės streikuoti įgyvendinimo Lietuvoje problemos. Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: Jurisprudencija, 2002, Nr. 25 (17).
8. PETRYLAITĖ D. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. Vilnius: Justitia, 2005, Nr. 20 (34).
9. PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
10. PETRYLAITĖ D. Kolektyvinių darbo ginčų instituto teorinės ir praktinės problemos: daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2004.
11. TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G., Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
12. TUMELIS J. (ats. red.). Visuotinė lietuvių enciklopedija. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2001.

Anglų kalba:

1. BARNARD C. EC Employment Law. New York: Oxford University Press, 2000;
2. EDWARD R. European civilization since the Middle Ages. New York: J. Wiley, 1971.
3. Encyclopaedia of European social history from 1350 to 2000. Volume 3. Edited by STEARNS P. New York: McGraw-Hill, 2001.
4. Europe since 1914 in its world setting. Edited by BENNS L. New York: Appleton-Century-Crofts, 1949.

5. Freedom of Association: Digest of decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the International Labour Organization. Geneva: International Labour Office, 1996.
6. GERNIGON B., ODERO A., GUIDO H. International Labour Organization Principles Concerning the Right to Strike. Geneva: International Labour Office, 2000;
7. Industrial Conflict. Edited by KORNHAUSER A. New York: McGraw-Hill Book Co, 1954.
8. International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Case law 4. Edited by BLANPAIN R. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991.
9. International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Volume 1. Edited by BLANPAIN R. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994.
10. International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Volume 4. Edited by BLANPAIN R. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994.
11. International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Volume 7. Edited by BLANPAIN R. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1996.
12. International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Volume 11. Edited by BLANPAIN R. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1996.
13. International encyclopaedia for labour law and industrial relations. Volume 12. Edited by BLANPAIN R. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1996.
14. LIEBMAN S. The right to strike [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga internete:
<www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/01-2001/notart49.htm>
15. MATHIAS P. The first industrial nation: An economic history of Britain 1700-1914. London: Methuen, 1972.
16. MEERKERK E., VOSS H., HIEMSTRA-KUPERUS V. Textile workers in the Netherlands [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga internete:
<www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/01-2001/notart49.htm>
17. Modern and contemporary European history (1815-1928). Edited by SALWYN S. Boston: Houghton Mifflin Co., 1929.
18. WELZ CH., KAUPINNEN T. Social dialogue and conflict resolution in the acceding countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.
19. Federal labor laws [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga internete: <<http://www.lectlaw.com/files/emp26.htm>>

20. Strikes in the United States [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 m. lapkričio 19 d.].

Prieiga internete: <<http://en.wikipedia.org/wiki/Strikes>>

21. Strikes in the United States [interaktyvus]. [žiūrėta 2005 m. lapkričio 19 d.].

Prieiga internete:

<http://www.encyclopedia.com/html/section/strike_strikesintheunitedstates.asp>